

**RETOS DEL DERECHO LABORAL COLECTIVO EN TIEMPOS DE COVID-19:
OBSTACULO O GARANTE DE CAMBIO: UNA MIRADA JURÍDICA E
INTERNACIONAL DE SU ALCANCE Y RANGO DE APLICACIÓN EN COLOMBIA**

**CHALLENGES OF COLLECTIVE LABOR LAW IN TIMES OF COVID-19:
OBSTACLE OR GUARANTEE OF CHANGE: A LEGAL AND INTERNATIONAL
LOOK AT ITS SCOPE AND RANGE OF APPLICATION IN COLOMBIA**

*"La Ciencia Jurídica no es un medio para saber, sino es para producir y legitimar un no-saber".
Manuel Añiza España (1951-)*

Sandy Patricia Guerrero Salcedo¹

Jairo Jamith Palacios Rozo²

Marco Antonio Ruíz Nieves³

Resumen

Este artículo presenta un análisis socio jurídico de la influencia internacional que tiene el derecho laboral colectivo en Colombia frente a las condiciones generadas por el Covid-19. Mediante un estudio descriptivo correlacional se determinaron los retos que afronta esta área del derecho frente a las disposiciones y tendencia internacionales que se han presentado durante la adaptación de todos los sectores productivos y estatales a la pandemia. Con él se pretende: 1. Exponer el desarrollo del derecho laboral colectivo a nivel internacional y su influencia en el desarrollo de este derecho en Colombia. 2. Describir la influencia que tiene la Organización Internacional del Trabajo en la evolución de este derecho en Colombia. 3. Determinar las tendencias de adaptación al cambio del derecho laboral colectivo en el mundo laboral en los nuevos escenarios de interacción generados por la pandemia. 4. Relacionar algunas reflexiones y retos del derecho laboral colectivo colombiano en un mundo que presenta profundas transformaciones en términos laborales. Los resultados del análisis revelan que el derecho laboral colectivo nace como consecuencia de la desprotección que tenían los trabajadores frente a los empleadores en toda la cadena histórica; pero que los precedentes de protección internacional han sido fundamentales para el desarrollo del marco normativo vigente; sin embargo, su aplicabilidad está afrontando grandes cambios que serán determinantes para su existencia o extinción.

Palabras Clave: Derecho laboral colectivo, OIT, libertad sindical, Covid 19.

Recepción: Octubre de 2020 / Evaluación: Noviembre de 2020 / Aprobado: Enero de 2021

¹ Magíster en Administración, adscrita al Grupo de Investigación Interdisciplinariedad del derecho de la Universidad ECCI, Sede Bogotá - Colombia. Correo electrónico: sandyp.guerreros@ecc.edu.co. ORCID Id: <https://orcid.org/0000-0001-7434-8200>

² Doctorando en Socioformación y Gestión del Conocimientos, Centro Universitario CIFE, Docente investigador de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca; Docente Cátedra de Derecho de la Universidad ECCI. Correo electrónico: jjpalacios@unicolmayor.edu.co, <https://orcid.org/0000-0002-1437-9838>

³ Docente investigador de Derecho de la Universidad ECCI. adscrito al Grupo de Investigación Interdisciplinariedad del derecho de la Universidad ECCI. Correo electrónico: mruizn@ecc.edu.co, <https://orcid.org/0000-0001-8002-4923>

Abstract

This paper presents a socio-legal analysis of the international influence that collective labor law has in Colombia in the face of the conditions generated by Covid-19. Through a correlational descriptive study, the challenges faced by this area of law were determined in the face of international provisions and trends that have arisen during the adaptation of all productive and state sectors to the pandemic. It is intended to: 1. Present the development of collective labor law at an international level and its influence on the development of this right in Colombia. 2. Describe the influence that the International Labor Organization has on the evolution of this right in Colombia. 3. Determine the adaptation trends to the change of collective labor law in the world of work in the new interaction scenarios generated by the pandemic. 4. Relate some reflections and challenges of Colombian collective labor law in a world that presents profound transformations in labor terms. The results of the analysis reveal that the collective labor law was born as a consequence of the lack of protection that workers had against employers throughout the historical chain; but that the precedents of international protection have been fundamental for the development of the current normative framework; however, its applicability is facing great changes that will be decisive for its existence or extinction.

Keywords: Collective labor law, ILO, freedom of association, Covid19.

Introducción

Con la llegada del COVID-19, el mundo laboral se ha visto conmocionado. La crisis económica actual ha paralizado gran parte de la producción, y millones de trabajadores en el mundo se han visto afectados de una forma u otra por los cambios laborales, los despidos masivos y la reducción de beneficios que afecta el derecho al trabajo y a una vida digna. Frente a esta realidad las organizaciones sindicales juegan un papel fundamental para promover la protección de los derechos de los trabajadores frente a la crisis actual. Asimismo, y en igual proporción de importancia, las Organizaciones internacionales; dado que son estas, las que a través de los acuerdos y convenio transnacionales pueden establecer mecanismos que garanticen los derechos y beneficios adquiridos en el derecho laboral colectivo en diferentes países; sobre todo en estos momentos donde la problemática es global.

Hoy, las organizaciones mundiales, y las naciones buscan generar políticas que permitan reactivar la economía mundial y salir de la crisis financiera a la que nos enfrentamos, estimular el crecimiento económico se ha convertido en una prioridad, y la generación y conservación laboral es un elemento esencial. Frente a esta realidad existen posiciones divergentes, sobre el rol y las acciones que debe tomar la negociación colectiva laboral; alguno lo perciben como un obstáculo por generar un costo en esta etapa de adaptación y ajuste de las empresas a las condiciones del COVID-19, que de una u otra forma afecta directamente al mercado laboral, manteniendo posiciones y posturas que debilitan la aplicación de este derecho, y que basa sus argumentos en que el propósito del mismo debe ser replanteado, en un sociedad que “ha logrado cerrar brechas”. Por otro lado, una fuerte posición que considera, que es el momento fundamental para ratificar con políticas públicas, el reconocimiento de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, como principios y derechos fundamentales en el trabajo, y que este es la única herramienta que podrá brindar garantías en estos momentos de inestabilidad social, económica y política (Niebles, De La Ossa y González, 2019). Lo anterior como lo plantea, Hayter, S. (2011, p.11); deberían ser pilares de la democracia y ser utilizados como medios para equilibrar el poder de negociación entre el estado, la empresa privada y los trabajadores. Este planteamiento soporta su tesis, -ratificada por

diversos autores y organizaciones-, que consideran que el derecho de asociación ha contribuido positivamente en las últimas décadas, al crecimiento equitativo e integrador del trabajo.

Antes de abordar el derecho colectivo como obstáculo o garantía de la reactivación económica en esta nueva realidad social, es básico conocer como ha sido su proceso de desarrollo y como las acciones internacionales han sido cruciales en la evolución de este derecho en Latinoamérica y Colombia.

Metodología

El tipo de investigación es descriptiva y correlacional, (Bernal, 2010) con enfoque mixto (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), en el que se describe desde un análisis de información secundaria los factores internacionales que determinan nuevos retos y oportunidades para adaptar el derecho laboral colectivo a la nueva realidad social generada por el Covid-19; y se correlacionaron con el análisis de datos generados por el registro del Censo Sindical del Ministerio del Trabajo. Como interrogante de investigación se planteó ¿Cómo podrían influir las tendencias laborales internacionales generadas por el Covid-19 en el Derecho Laboral Colectivo Colombiano? Para dar respuesta a este se realizó una revisión bibliográfica a profundidad, que permitió reconocer y documentar las variables jurídicas, económicas y sociales que caracterizan nuestro objeto de estudio. (Bonilla; E y Rodríguez; P. 2000)

En cuanto al diseño de investigación documental, se basó en la obtención y análisis de datos provenientes de fuentes secundarias cuantificables y no cuantificables para interpretar y comprender la realidad social estudiada. La técnica lógica aplicada fue la inducción, análisis, y síntesis. Además de la realización de juicios descriptivos o inferenciales empleados para identificar los factores comunes entre las variables.

En este sentido, el planteamiento de una investigación cualitativa constituyó la metodología idónea para alcanzar el objetivo.

Resultados

Una Mirada Internacional del Derecho Laboral Colectivo y su influencia en el desarrollo de este derecho en Colombia

Para abordar los eventos internacionales más importantes que influenciaron el desarrollo del derecho Laboral Colectivo es esencial partir de su concepto. El estado de arte plantea varias conceptualizaciones. Según el Código Sustantivo del Trabajo Colombiano (2011), en su artículo 353, modificado por el artículo 1 de la Ley 584 de 2000, este es denominado Derechos de Asociación, de acuerdo con el artículo 39 de la Constitución Política de Colombia, se estableció que, “los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí.” Así mismo, en su numeral 2, presenta que “Las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas de este título y están sometidos a la inspección y vigilancia del Gobierno, en cuanto concierne al orden público. Los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.”⁴

La definición anterior, permite inferir, según Patiño, J. (2013), que el objeto de este derecho es lograr la justicia y la equidad entre las relaciones que se presentan entre empleadores y

⁴ Aparte modificado por la Ley 50 de 1990.

trabajadores, en pro del alcance de la coordinación económica y un equilibrio social. Como análisis el autor, citando a Gamboa, (2010; p. 3), plantea tres conceptos importantes que se desprenden de ella: "a) La justicia en las relaciones obrero-patronales;" entendiéndose esta como justicia social, es decir con una categoría que regula las relaciones laborales, y que, a partir de un supuesto de la desigualdad económica, procura buscar el mejoramiento del nivel de vida de los trabajadores, donde la legislación laboral, les otorga los medios eficaces para alcanzarla. b) la coordinación económica; que busca la existencia de una interacción entre trabajadores y empleadores. Y c) el equilibrio social que pretende proteger a los trabajadores por estar en una posición de fragilidad frente a los empleadores.

Ahora bien, el derecho laboral desde sus principios, ha sido una herramienta de resolución de conflictos entre los trabajadores y patronos; y ha sido la clase obrera, la que a lo largo de la historia ha luchado por mejorar sus condiciones laborales; que al principio se veían como ilusorias e inalcanzables. Reflexiones que han sido teorizadas por pensadores como Karl Marx, o Leo Huberman, desde el socialismo científico. Así, la historia reconoce como el primer hecho importante para analizar el derecho colectivo, a la Revolución Francesa, que pretendía acabar con la aristocracia y la monarquía, clases superiores del periodo feudal, dueños del poder político y económico, y general un nuevo esquema de gobierno. Periodo donde "las gentes de las ciudades, sufrían la opresión de la pobreza y la casi obligada mendicidad, cultivada por los monarcas a través de la imposición de impuestos elevados; además de una crisis alimentaria que se vivió por una escasez de alimentos y un elevado precio de los mismos". Los principios de la revolución francesa que se generaron con las nuevas clases sociales y la mano obrera, fueron las bases en muchas naciones para la conformación de derechos actuales; esta fue el principio de una lucha entre los grandes capitalistas y los trabajadores, clase social oprimida por la monarquía inicialmente y luego la burguesía. (Patiño, J. 2013. P.170)

Otro evento internacional, relevante para el derecho colectivo fue la Revolución Industrial, donde la industrialización y la aparición de los grandes capitales en Inglaterra, constituyeron el escenario ideal para la confrontación entre los grandes capitalistas y la clase obrera, por un lado, los trabajadores demandaban una mejor remuneración por su labor y condiciones dignas de trabajo; y por el otro, los capitalistas, buscaban la mayor productividad al más bajo costo; una relación de dependencia permanente, que aun hoy persiste, dado que los patronos necesitan de los trabajadores para aumentar su riqueza, y los obreros necesitaban del trabajo para poder subsistir. Campos, D. (2003; p 81) considera que, aunque en el inicio de la lucha obrera existía una desproporción y desventaja razonable para un reclamo de derechos, los trabajadores eran conceptualizados como mano de obra, como medio, y no como personas, existiendo un claro concepto de instrumentalización, una de las brechas que fue superada por estas luchas.

Entonces, es claro que el derecho laboral surge a finales del siglo XIX, pero encuentra su máxima expresión de desarrollo a partir de 1919 con el Tratado de Paz de Versalles y la con la aparición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Después de la Primera Guerra Mundial, se materializan muchos de los beneficios por los que se venían luchando. Esta fue fundada con el propósito de proteger y garantizar los derechos de los trabajadores y mejorar sus condiciones de vida, los cuales aparecen resumidos en el preámbulo de la Constitución de la OIT. Con esto se sentaron las bases de lo que es hoy el derecho laboral colectivo, logrando el desarrollo de la regulación y políticas en cuanto a reglamentación de la jornada laboral, salario, y *el principio de libertad sindical*, el cual nos concierne para este ejercicio. (Campos, D. 2003; p. 84)

Los principio establecido por la OIT en 1944, fueron: "a) El trabajo no es una mercancía; b) la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante; c) la pobreza, en

cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos; y d) la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común”. Posteriormente, en 1998, “la OIT aprueba la Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento -OIT, 2011; y establece que la interpretación de los derechos que se deriven de estos principios, como el de protección del trabajo, se hará desde el proteccionismo laboral garantizando principios como “la favorabilidad, condición más beneficiosa y el *in dubio pro operario* en el marco de una sociedad democrática que desarrolla la justicia y el bien común. (Ostau de Lafont de León, F., & Niño Chavarro, L. 2016; p. 77).

Por último, Patiño, J. (2013) quien cita a Campos; D. (2003), establece que un evento de gran importancia para el derecho laboral colectivo, es la publicación de la carta de la ONU o Declaración Universal de los derechos humanos el 10 de diciembre de 1948, que incorporó en su articulado la defensa de los trabajadores, en concordancia con los establecido por la OTI, para efecto de este análisis reza: “fundar sindicatos y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses”⁵. Hasta aquí se estructuraron los eventos más relevantes que han logrado el desarrollo del derecho colectivo.

Incorporación del Derecho Laboral Colectivo en Colombia, historia y apropiación de los mandatos internacionales

Estas grandes transformaciones internacionales permearon el desarrollo del derecho colombiano, que junto a eventos relevantes posicionaron este derecho como un derecho fundamental. El primero de ellos, se llevó a cabo en Barrancabermeja en 1924. La huelga de los trabajadores de la empresa petrolera Tropical Oil Company declarada ilegal, esta se originó por un incumplimiento de compromiso y acuerdo por parte de la empresa. (Schiweickert, G. y García G.1989).

En segundo lugar, se identifica “la Masacre de la Bananera”, un evento fatídico que dejó más de 47 muertos a manos del ejército el 6 de diciembre de 1928, como resultado de una huelga de los trabajadores de la United Fruit Company que no avanzaron en las negociaciones. Este episodio oscuro de la historia de Colombia fue determinante para cambiar la concepción del sindicalismo y la huelga en el país, ya que después de 1934, bajo el gobierno de Alfonso López Pumarejo los trabajadores volvieron a hacer huelgas en el sector bananero, volvieron a pedir lo mismo, y ahí el Gobierno los apoyó; un paso previo a lo que fue la modernización de la legislación laboral en Colombia, que no es la más progresista del mundo. (Bucheli; M. 2017. P; 13).

El tercer evento fue el origen de la Constitución Política de 1991, que sentó las bases jurídicas para el desarrollo del derecho sindical y el desarrollo del derecho laboral actual en Colombia. Este se dio en un momento oportuno, dado que el país cruzaba por una crisis aguda de violencia que ponía en riesgo la gobernanza y gobernabilidad. La constitución dio origen a una serie de mecanismos que buscaban contrarrestar la situación, teniendo como base la concepción de Estado Social de Derecho (Art.1. CN) y la incorporación de los derechos humanos y acuerdos internacionales a través del Bloque Constitucional en el artículo 93 de la misma. Además de establecer el mandato de regulación del trabajo bajo unos principios consagrados en el artículo 53⁶,

⁵ Carta de la ONU una reivindicación de las pretensiones que quería lograr la OIT54 (Campos, 2003).

⁶ En concordancia con el artículo 1,25,39,43,44,48,49,50 al 56, 58, 60, 64, 87, 93, 94,123,150,228 y 230 de la Constitución Política. Ley 1450 de 2011, Ley 1429 de 2010.Sentencia SU-445 de 2019.

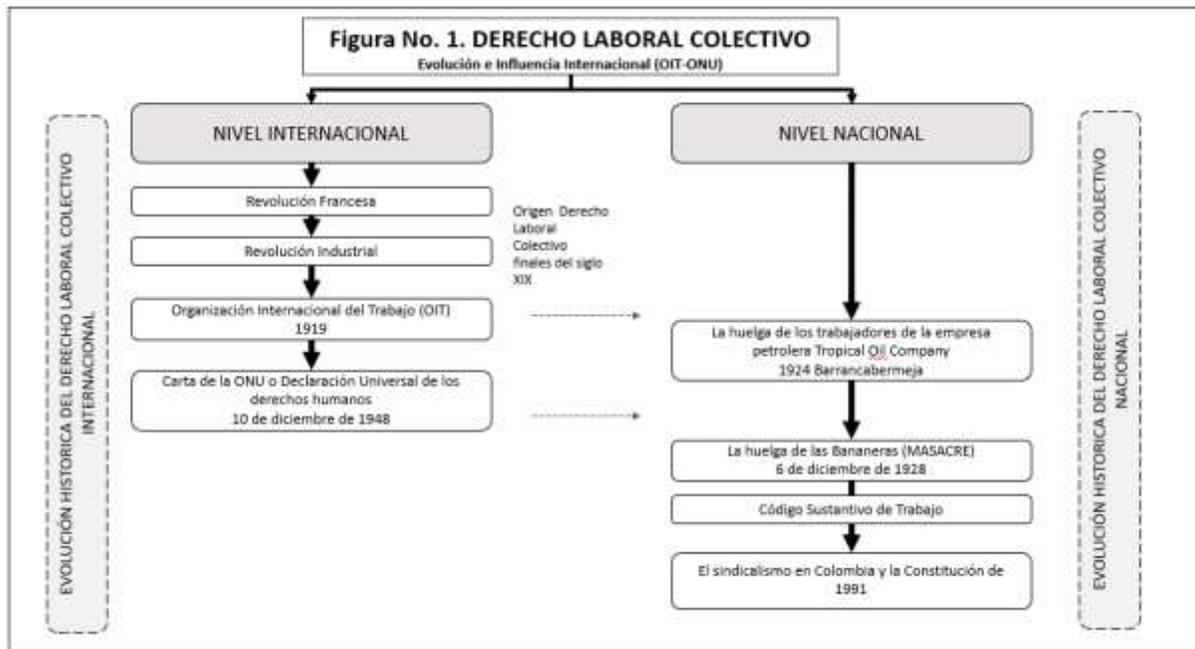
en los cuales se consagra los derechos de los trabajadores, y donde se consolida de igual forma el derecho de asociación y sindicalización a través del artículo 39, este último en concordancia con los artículos 1,14,25,38,5,56,57,58,60,93,94,103,105,170,189,216,241,336 y 377 de la constitución⁷; además Código Penal Colombiano artículos 104 (numeral 10), 166 (numeral 4), 170 (numeral 11), y 347 inciso 2. Asimismo, la creación del Código Sustantivo del Trabajo (2011), que desarrolla y regula el derecho laboral colectivo en los artículos del 353 al 451.

Así mismo este marco constitucional generó procesos de regulación que bajaron los lineamientos internacionales como la ley 524 de 1999, por medio de la cual se aprobó el "Convenio Número Ciento Cincuenta y Cuatro (154) sobre el Fomento de la Negociación Colectiva", adoptado en la Sexagésima Séptima (67) Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, de 19 de junio de 1981. La ley 411 de 1997, donde se aprobó el "Convenio 151 sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública", adoptado en la 64 Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1978. De igual forma la Ley 27 de 1976, por la cual se aprobó, el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra 1949)". Y finalmente, la Ley 26 de 1976, que aprobó el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación adoptado por la Trigesimaprimer Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra 1948).

Adicional a este marco que adopto los planteamientos internacionales, la jurisprudencia estableció aclaraciones y ratificó conceptos, como se evidencia en la Sentencia T-1334 de 10 de diciembre del 2001, de la Corte Constitucional, donde en cabeza del magistrado Jaime Araujo Rentería, ratificaron temas sobre el fuero sindical; o la Sentencia T-322 del 2 de julio de 1998, donde se dio alcance a los permisos sindicales como garantía del derecho de asociación sindical.

⁷ Constitución Nacional de Colombia, 1991. Preámbulo y Art. 93.

Figura 1. Derecho laboral colectivo -Evolución e Influencia Internacional (OIT-ONU)



Fuentes: Elaborado por el autor con base en las consultas bibliográficas realizadas. -31-08-2020

Estado del derecho Laboral Colectivo en Colombia

A pesar del rezago histórico de una estadística permanente y periódicas que permitan un análisis del uso del derecho a la asociación sindical, se realizó un análisis de los datos reportados en las paginas oficiales del Ministerio de Trabajo. Esta contiene información insipiente; en 70 años el Estado ha realizado 4 censos sindicales, y la última fue realizada por mandato judicial, como resultado de acciones impetradas por las organizaciones sindicales; además su motivación principal fue dirimir niveles de representatividad y el derecho a la igualdad para acceder a espacios de participación. Entonces desde este ámbito, es claro que a este derecho no se le están dando las garantías que requiere. El primer Censo Sindical en Colombia se realizó en cumplimiento de las leyes 83 de 1931 y 12 de 1936, que obligaban a las organizaciones sindicales a colocarse bajo la vigilancia del Estado, una vez reconocidos como personas jurídicas. El segundo, en 1947, logró producir información sobre los sindicatos activos e inactivos, sus personerías jurídicas, número de afiliados por sexo; tipo de organización, afiliaciones a federaciones regionales y confederaciones existentes en Colombia. Esto se alcanzó a través de la resolución 38, que obligaba a los sindicatos a entregar a las Inspecciones Seccionales del Trabajo los registros diligenciados del censo. El tercer censo, reflejó un proceso notorio de recomposición del movimiento sindical, pues desaparecieron organizaciones como la UTC y la CSTC y nació la CUT⁸. Y el último realizado en el 2017, solo logró la participación de seis de siete centrales en el proceso, con un registro de 2.397 reportados por las confederaciones sindicales, y 150 registros reportados por Archivo Sindical de la UTC. (Informe Final Actualización Censo Sindical; 2017; p.17-24)

En cuanto a los registros o densidad sindical histórica del proceso de sindicalización en Colombia, el Informe Final Actualización Censo Sindical (2018; p.8) del Ministerio del Trabajo

⁸ Central Unitaria de Trabajadores.

reporta en la base de datos del Archivo Sindical un registro 12.471 organizaciones sindicales, incluidas organizaciones de segundo y tercer grado. De estas, se han cancelado 892 personerías jurídicas, estableciéndose un reporte para esta vigencia de 11.579 registros que se presumen activas. Este Archivo Sindical contiene información desde la década del 30 del siglo pasado al 2018, como se puede observar en la tabla No. 1 y figura 2 donde es visible que la tendencia en la última década es de descenso.⁹

Tabla 1. Registro Sindical en Colombia 1922-2017

Años de registro por décadas	Sindicatos creados
1920	28
1930	226
1940	756
1950	802
1960	1757
1970	1470
1980	1094
1990	1091
2000	1107
2010	151
2018	1981
Sin Fecha de registro	1115
TOTAL	11579

Fuente: Autor. Tabla y figura elaborada con información consultada en el Informe Final Actualización Censo Sindical (2018; p.8) del Ministerio del Trabajo.

Figura 2. Progresión del Movimiento sindical en Colombia 1922-2017



Fuente: Autor. Tabla y figura elaborada con información consultada en el Informe Final Actualización Censo Sindical (2018; p.8) del Ministerio del Trabajo.

⁹ Informe Final Actualización Censo Sindical- 2018 (septiembre 28)

De las 11.579 organizaciones sindicales registradas en la tabla, 11.279 corresponden a sindicatos¹⁰, y de éstas, 3.174 están consideradas como organizaciones realmente activas, pues han registrado algún tipo de actividad sindical durante el último decenio, un porcentaje mínimo. El resto se consideran inactivas. De las 3.174 organizaciones consideradas activas, 1.711 hacen parte de las organizaciones sindicales de primer grado vinculadas a alguna de las siete (7) centrales o confederaciones que tienen reconocimiento por el Ministerio del Trabajo. Las otras 1.463 componen el grupo de las organizaciones sindicales no confederadas. Lo que nos permite inferir que el ejercicio de este derecho ha venido descendiendo, generando un interrogante frente a esta tendencia. (Informe Final Actualización Censo Sindical; 2018; p.8-9)

En cuanto a los procesos de confederaciones, el informe reporta que están registran un total de 2397 organizaciones sindicales como se observa en la tabla 2.

Tabla 2. Registro Sindical de Confederaciones para 2018

Confederaciones	Sindicatos reportados	Sindicatos coincidentes con Archivo Sindical
CUT	587	561
CGT	1070	407
CTC	494	410
CNT	96	59
CTU	58	56
CSPC	92	68
UTC	0	150
No confederados	0	1463
TOTAL	2397	3174

Fuente: Autor. Tabla y figura elaborada con información consultada en el Informe Final Actualización Censo Sindical (2018; p.8) del Ministerio del Trabajo.

Por otro lado, y desde un enfoque sociopolítico, en Colombia, aún persisten los problemas estructurales de violencia y garantía de derechos; y esta realidad de conflicto, que nos caracteriza desde siglos, ha permeado también el ecosistema sindical del país, y son muchos los sindicalizados que han sido víctimas del conflicto y como consecuencia es visible su exterminio por inseguridad y carencia de garantías reales de protección. Según la Agencia de Información Laboral (2020; p.2), la violencia contra el movimiento sindical colombiano ha perdurado por más de cuatro décadas, obstaculizando el derecho a la libertad sindical, la defensa de derechos humanos y laborales. De conformidad con los reportes de la Escuela Nacional Sindical, ENS, “desde el 1 de enero de 1973 hasta el 05 de diciembre de 2019, se registraron al menos, 15.129 violaciones a la vida, libertad e integridad cometidas contra sindicalistas, entre las cuales se han documentado 3.254 homicidios, 413 atentados contra la vida, 251 desapariciones forzadas, 7.424 amenazas de muerte, 110 torturas, 692 hostigamientos y 1.951 desplazamientos forzados. De los sindicalistas quienes han perdido su vida, 2.918 son hombres, 336 son mujeres. Del total 936 eran dirigentes sindicales.”

De acuerdo a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH)¹¹, en Colombia entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2020, con las restricciones de la Pandemia, se registraron

¹⁰ Organizaciones de primer grado según Censo Sindical 2018

¹¹ <http://www.oas.org/es/cidh/prensa/comunicados/2020/174.asp>

“45 asesinatos de personas que ejercían actividades de defensa de derechos humanos en el territorio y 36 casos más estarían en proceso de verificación. Por su parte, el Estado registró el asesinato de 37 personas defensoras durante el primer semestre del presente año. La Comisión nota que la cifra de asesinatos registrados por organizaciones de la sociedad civil en Colombia podría ser mayores,” lo que deja visible la ausencia de garantías. Y que frente a la pandemia no solo entra en juego las condiciones de riesgo frente a la estabilidad laboral, sino frente a su integridad.

Así mismo, Hayter, S. (2011; p.3), plantea que el post neoliberalismo ha generado un ambiente en el mercado laboral, donde el interventor protector, es decir el Estado, ha fomentado una concentración en el desarrollo de los derechos individuales y no colectivos. Desde este análisis, cada trabajador, según el modelo post neoliberal, “se explota así mismo por que pretende convertirse en su propia empresa”, desconociendo la lucha histórica social y laboral, y la importancia de la cultura jurídica laboral del derecho de asociación sindical y negociación colectiva. Planteamiento teórico que explicaría las tendencias de registro de los grupos sindicales en Colombia en la última década.

Un mundo, donde el concepto laboral ha evolucionado por la Cuarta Revolución Industrial¹², que lo hace dinámico, no presencial, y digital o electrónico; y los nuevos tipos de relaciones interpersonales impuestas por el Covid, va demandar un cambio imperioso; por ello, este derecho debe adaptarse a las realidades de este nuevo mundo del trabajo, desde las normas internacionales. Hoy el ejercicio del derecho de asociación sindical es menor cada día, como se apreció en los resultados de la densidad sindical, y principalmente en las negociaciones colectivas como parte de esa libertad que día a día se ve mermada, y que aunque a finales del 2019, presentaron grandes disturbios y huelgas, el mecanismo o camino no ha sido el más provechoso o efectivo en cuanto a resultados; consecuentemente, esta tendencia se da en América Latina, que hoy se enfrenta a la desregulación laboral y la tercerización que han sido consagradas como elementos de la relación de trabajo fuera del ámbito de la negociación. (Hayter, S. 2011; p. 4)

Respuestas de los sindicatos y los interlocutores sociales de los países de la OCDE ante la Crisis del COVID-19

A todos los problemas estructurales que se presentaron anteriormente, frente al mercado laboral y el derecho sindical, hay que adicionarle las nuevas necesidades que demanda la crisis sanitaria causada por la transmisión epidémica del COVID-19, y las medidas de confinamiento tomadas posteriormente. La Organización Mundial para el Trabajo¹³, en su reporte semestral, presentó una evaluación inicial del impacto del virus en el mundo laboral mundial, indicando efectos de gran alcance para la economía y el concepto propio de trabajo, informó que millones de personas perderán sus empleos, y se incrementarán los índices de subempleo y la pobreza laboral. Por ello la OIT propone medidas que deben ser decisiva, coordinadas y de ejecución inmediata. (Organización Mundial para el Trabajo; 2020; p.24-28)

En el segundo semestre del 2020, los interlocutores sociales y los sindicatos de los países de la OCDE no dejan de formular respuestas, acuerdos y demandas frente a la pandemia.¹⁴ Las limitaciones impuestas por los gobiernos, como medida de control, deberían generar una sensibilidad de estas frente a las empresas, sin embargo, se han presentado demandas de los

¹² Cuarta Revolución Industrial. <http://www.andi.com.co/Home/Pagina/19-transformacion-digital>

¹³ https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_738766/lang--es/index.htm

¹⁴ <https://tuac.org/news/crisis-del-covid-19-respuestas-de-los-sindicatos-y-los-interlocutores-sociales/>

sindicatos a nivel mundial presentadas ante la Confederación Sindical Internacional, CSI, como se evidencia en la siguiente tabla.

Tabla 3. Demandas Internacionales presentadas por Sindicatos en el marco de la Pandemia Covid-19

Demandas Internacionales presentadas por Sindicatos en el marco de la Pandemia Covid-19	
ACTU de Australia	Solicitando un permiso remunerado por dos semanas para la <i>protección</i> de empleos
Bélgica	Ampliar el acceso a las prestaciones de desempleo y tomar medidas especiales para las mujeres embarazadas y extensión de sus licencias de maternidad.
Dinamarca	El Gobierno se comprometió a pagar hasta el 75% de los salarios de hasta (3100 euros) y el 25% los pagará la empresa para la protección de empleos, además de compensaciones para los trabajadores independientes.
Italia	Declaró medidas como compensación única para trabajadores independiente, artistas y campesinos, más doce días de licencia remunerada para los trabajadores y trabajadoras.
Japón	Creación de un subsidio de ajuste al empleo para las pymes que garanticen el empleo.
España	Medidas como reducción de tiempos de trabajo, compensación a trabajadores autónomos y exenciones de seguridad social, además de distanciamiento de los clientes con los trabajadores en los puestos de trabajo.
Suecia	El gobierno pagará el 90% de los salarios de los trabajadores que se encuentren infectados gracias a la interlocución con el sindicalismo.
Autor: Propia. Fuentes: https://tuac.org/news/crisis-del-covid-19-respuestas-de-los-sindicatos-y-los-interlocutores-sociales/	

Fuente: Autor. Elaborado con base en el análisis del Informe TUAC-Crisis del COVID-19: Respuestas de los sindicatos y los interlocutores sociales 2020.

Se observa entonces, una tendencia de hacer valer los derechos y beneficios ganados y buscar garantías en las condiciones laborales actuales. Frente a esta nueva realidad social, económica y jurídica los países adscritos a la OCDE plantean mecanismos e instrumentos que les permita adaptarse a las nuevas necesidades laborales y generar acciones de respuestas. Algunas iniciativas y acciones a nivel sectorial de los 25 países se describen en la siguiente tabla, que se extiende a otros países de la OCDE y no miembros de la OCDE para permitir el intercambio de buenas prácticas en estos tiempos críticos.

Tabla 4. Acciones e iniciativas presentadas por Sindicatos en el marco de la Pandemia Covid-19 a nivel Internacional

Acciones e iniciativas presentadas por Sindicatos en el marco de la Pandemia Covid-19 a nivel Internacional	
Alemania	<ul style="list-style-type: none"> -La DGB pide protección legal en el contexto de las aplicaciones de rastreo de contactos en el lugar de trabajo. El uso de aplicaciones debería ser voluntario y no obligatorio para los trabajadores. -Los representantes del gobierno federal, la Agencia Federal de Empleo, los Länder, los sindicatos y los empleadores emitieron una declaración conjunta de la Alianza para la Formación Profesional Inicial y Continua y acordaron medidas para mitigar los efectos de la crisis de Corona en la formación profesional. -Mejor protección financiera de los estudiantes - Paquete de estímulo económico para asegurar puestos de trabajo, diciendo que las bonificaciones de compra podrían ayudar a la economía y asegurar puestos de trabajo - Acuerdo que permite el trabajo a tiempo parcial en el sector público -Reclamaciones de una prestación por desempleo parcial más alta -Declaración conjunta de solidaridad comprometiéndose a trabajar juntos en tiempos de crisis y presentando sus demandas al gobierno

110 Retos del derecho laboral colectivo en tiempos de covid-19: obstáculo o garante de cambio: una mirada jurídica e internacional de su alcance y ámbito de aplicación en Colombia

Australia	-Licencia Especial de dos semanas -Negociado Acuerdo, que allana el camino para un subsidio salarial de \$ 130 mil millones, otorgando a 6 millones de trabajadores un subsidio salarial quincenal de \$ 1,500 durante seis meses. -Programa de subsidios salariales. 1,4 millones de trabajadores con visa, así como los trabajadores eventuales, estén cubiertos, hayan trabajado o no en los últimos 12 meses -Licencia remunerada de dos semanas para todos los trabajadores afectados por Covid-19.
Austria	La prestación por desempleo es relativamente baja, el 55% del último ingreso neto (cifras de la OCDE: https://data.oecd.org/benwage/benefits-in-unemployment-share-of-previous-income.htm). Dada la probabilidad de periodos prolongados de desempleo y el riesgo de pobreza, la ÖGB pide un aumento de las prestaciones por desempleo. El gobierno federal está discutiendo esto seriamente. La propuesta incluye: Tasa de reposición neta del 80% si el salario bruto antes del paro parcial es superior a 2.685 euros, 85% con un salario mensual bruto de entre 1.700 euros y 2.685 euros, 90% con un salario bruto de hasta 1.700 euros.
Bélgica	Se distribuirá una subvención federal de 15 millones de euros entre los Centros Públicos de Acción Social (CPAS) para financiar ayudas sociales adicionales. Estas ayudas no se limitan a los beneficiarios de ingresos de integración social (RIS) u otra asistencia social y están disponibles para cualquier persona "necesitada". Personas que ya no pueden pagar su alquiler o sus facturas de energía después de perder su trabajo, estudiantes que se benefician del RIS y que necesitan equipos digitales (computadora, tableta, abono telefónico, etc.) para realizar sus exámenes durante el período de encierro, puede solicitar estas ayudas.
Canadá	CLC hizo recomendaciones sobre el fortalecimiento y la expansión de los servicios públicos y la infraestructura, particularmente relevantes en el período posterior al COVID-19. Los sindicatos canadienses han acogido con satisfacción la extensión del Programa de Beneficios de Emergencia Los sindicatos canadienses están pidiendo a los gobiernos y lugares de trabajo que brinden acceso a apoyo y tomen medidas para prevenir las tensiones relacionadas con la salud mental en el lugar de trabajo debido a los efectos de Covid-19. En un llamado a proteger los derechos de los trabajadores marginados y refugiados como parte de su respuesta al COVID-19, el Congreso reitera el llamado a una acción gubernamental inmediata para garantizar: atención médica para todos, incluidos aquellos sin estatus (por ejemplo, refugiados); protección total de los trabajadores, incluida la licencia de emergencia pagada; detener detenciones y expulsiones; mayor financiamiento para apoyos comunitarios, incluidos los bancos de alimentos; y refugios de emergencia
Países con acciones	Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Corea, Dinamarca, España, Estonia, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Islandia, Irlanda, Israel, Italia, Japón, Luxemburgo, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Suecia, Suiza, Reino Unido y Turquía.
Autor: Propia. Fuentes: https://tuac.org/news/crise-du-covid-19-cartographie-des-reponses-syndicales-et-des-partenaires-sociaux/	

Fuente: Autor. Elaborado con base en el análisis del Informe TUAC-Crisis del COVID-19: Respuestas de los sindicatos y los interlocutores sociales 2020.

Por otro lado, la Confederación Sindical Internacional (CSI)¹⁵ informó que de las respuestas gubernamentales de 69 países a la pandemia de COVID-19, se han identificado a 12 gobiernos que están poniendo a las personas en primer lugar mientras abordan las consecuencias económicas de las medidas de bloqueo para detener la propagación del virus. El resultado de fuertes estructuras o tradiciones tripartitas o de diálogo social, o de campañas y cabildeo concertados y exitosos por parte de los sindicatos fue fundamental para este logro. La participación de los sindicatos en representación de los trabajadores fue clave para garantizar en el primer año de pandemia, que los gobiernos prioricen a las personas en la respuesta al COVID-19. Una reflexión de importancia establecida por la CSI insta a otros gobiernos a seguir estos ejemplos e involucrar a los sindicatos en el diseño de las respuestas económicas que se necesitan con urgencia a medida que el mundo responde a la pandemia.

Según Burrow; S (2020; p.2-3), Secretaria General de la CSI, “estas medidas son un comienzo, pero la implementación con pagos rápidos es clave. Una pandemia sin fecha de finalización conocida significará que se necesita más apoyo para los trabajadores. Las consecuencias sanitarias, sociales y económicas de COVID-19 requerirán nuevos niveles de atención, de protección social y de estímulo económico en todos los países. Se necesitará un nuevo contrato social”. Algunos casos como Argentina y Canadá de la región de las Américas, colocaron

¹⁵ Confederación Sindical Internacional (CSI)

en marcha ayudas a la renta para los trabajadores autónomos. Argentina ofrece a los autónomos 10.000 pesos (US \$ 157). Por otro lado, en Europa, los gobiernos de Austria, Dinamarca, Francia, Alemania, Irlanda, Noruega, Suecia y el Reino Unido, el modelo social europeo y el diálogo con los interlocutores sociales ha dado lugar a respuestas rápidas en muchos países, evidenciando un empoderamiento y papel determinante para lograr resistir la crisis mundial. Asimismo, en la región de Asia y el Pacífico, Singapur y Nueva Zelanda han proporcionado un amplio apoyo salarial y de ingresos para todas las categorías de trabajadores.

A pesar de estos ejemplos, los sindicatos y agremiaciones internacionales continúan expresando preocupaciones por el impacto de las medidas necesarias para contener el virus, sobre todo en estados como la India, donde la economía informal representa el 94% de los trabajadores; no muy lejos de la realidad de Colombia. Siendo fundamental que los sindicatos requieran ante sus gobiernos, medidas serias que permitan brindar apoyos reales para los trabajadores en tiempo de Covid-19 como los descritos anteriormente. Sin embargo, se evidencia que medidas como apoyo a los ingresos, préstamos, estabilidad, beneficios integrales y extensión de los mismo, entre otros son temas de interés de las organizaciones sindicales; dado que a pesar que algunos gobiernos han comenzado a responder a las preocupaciones sindicales; las respuestas aún son insuficiente. Frente a este análisis ¿Qué pasa en Colombia?

Retos y Oportunidades en época de Covid y Post covid

La Agencia de Información Laboral – AIL¹⁶, reporta que, en Colombia, las acciones de respuesta al Covid-19, por parte de los trabajadores sindicalizados, en tres grandes centrales, se ha direccionado a esfuerzos al autocuidado y pedagogía ciudadana, aportando en la contención del virus. Es de recordar que en la actualidad el sindicalismo representa el 4,6% de masa de trabajadores, y se evidencia la falta de coordinación ante la actual crisis. Según la agencia en Colombia solo “el 33% de las personas ocupadas están en la formalidad, mientras que alrededor de 9’800.000 trabajadores y trabajadoras en nuestro país son cuentapropistas”. Adicional, la agencia consideró en su informe que, los trabajadores que más se verán afectados por el Covid, serán aquellos donde el sindicalismo es débil, y acentuó algunos sectores como el *sector turismo, restaurantes, bares y comidas preparadas*. Determinó con estas proyecciones que “estas medidas, y la poca contención del gobierno nacional” en términos laborales, generará a mediano plazo datos estadísticos que acercan los números de trabajadores a la línea de pobreza; por lo que concluyó que es imperativo impulsar y fomentar en los sectores organizados de trabajadores la protección del trabajo, y que los sindicatos son las herramientas que pueden exigir estas garantías. Además, recomendó mecanismos como: priorizar temas de salubridad y protección personal, acceso a transporte especializado y no masivos, generación de estímulos financieros del gobierno en materia fiscal y económico para la protección y conservación de la cuota de empleo actual. Por último, “*las acciones de la triada estado, empresas y sindicalismo deben llevar a un único fin, preservar la vida*”.

Por otro lado, la OIT, en su “Recomendación número 205 sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia (R205-2020)”, propone acciones globales y enfoques estratégicos para responder a la crisis a partir de la negociación colectiva, y los cuatro pilares del trabajo decente: empleo, derechos, protección social y diálogo social; entre ellas: dialogo social permanente para establecer acuerdos en tiempos de Covid, continuidad de la actividad empresarial, asistencia en la

¹⁶ <https://ail.ens.org.co/opinion/estado-empresas-y-sindicatos-en-tiempos-del-coronavirus/>

recuperación de las situaciones de crisis a través de formación, asesoría y apoyo material, entre otros. (Organización Mundial para el Trabajo; 2020; p. 4)

Igualmente, hay que considerar que la realidad Covid-19 ha demandado nuevas dinámicas de trabajo, que está generando la necesidad de contemplar elementos que hasta el 2019 no se contemplaban, o su implementación era mínima, entre este, el teletrabajo, los medios de comunicación, la responsabilidad y corresponsabilidad frente a estas nuevas enfermedades o contagio por exposición en el trabajo, seguridad y estabilidad, entre otro; que demandaran nuevos retos para el derecho laboral colectivo, que tendrá que incorporar nuevos elementos. Se infiere entonces que, la adaptación y el rol de las organizaciones sindicales será determinante para la generación de nuevos procesos de regulación, nuevos espacios de diálogo social y mecanismos de protección.

Conclusiones

Lo expuesto anteriormente, nos permite concluir, como aporte al análisis del derecho colectivo en Colombia, lo siguiente:

Primero: El derecho laboral colectivo nace como consecuencia de la desprotección que tenían los trabajadores frente a los empleadores en toda la cadena histórica, y Colombia no fue la excepción. La falta de garantías de sus derechos y la instrumentalización del sujeto como medio o herramienta y no como persona fue un detonante, que, a pesar de costar vidas, inició un proceso de desarrollo tangible y acorde a los lineamientos internacionales. La libertad sindical, fue el elemento que permitió iniciar el desarrollo del derecho laboral en Colombia.

Segundo: La conformación de la Organización Internacional del Trabajo -OIT y su posterior inclusión en las Naciones Unidas como un organismo que hace parte de esta entidad creó un precedente de protección internacional de los derechos de los trabajadores; que ha influenciado el desarrollo del derecho laboral y colectivo en muchas naciones entre ellas Colombia. La ratificación de los derechos humanos, fue el elemento de origen a este cambio.

Tercero: Con relación a los hechos nacionales, y como avance significativo, la Constitución Política de 1991 forjó una mayor protección para los trabajadores en materia laboral, y fue la base para incorporar los mandatos internacionales en la regulación interna. Está, fomentó el desarrollo del marco normativo del país en términos de derecho laboral colectivo, consagrando normas de obligatorio cumplimiento enmarcadas en la Constitución; e incorporando los tratados internacionales ratificados por Colombia.

Cuarto: En el marco internacional, según Hayter, S. (2011), se ha creado un nuevo concepto de sujeto laboral, que viene abandonando el uso de los derechos colectivos sociales laborales, dado que el avance de los derechos individuales suple en alguna medida sus necesidades frente al contexto laboral. Lo anterior no solo materializa el carácter individualista al que se enfrenta actualmente el ser humano como especie, sino que, sacrifica el carácter crítico que le otorgaba el derecho sindical al mercado laboral. Sin embargo, la realidad del Covid coloca sobre el panorama, nuevas necesidades colectivas, que serán una oportunidad para retomar algunos elementos que redireccionen al alcance y la aplicación del derecho sindical.

Quinto: La aplicación o uso del derecho de *-libertad sindical o libre asociación sindical-* en Colombia está afrontando grandes cambios, que se han venido generando, según los datos

estadísticos, y el análisis local e internacional presentado en las últimas décadas, la transformación de las dinámicas económicas y sociales están determinando la existencia o extinción de este derecho. Por ello, se demandan cambios en algunos aspectos que lo redirigieran, entre ellos: a. Frente a su alcance, dado que es necesario que exista una equidad de beneficios, las negociaciones entre sindicatos y empleadores deberán replantear nuevas formas que favorezcan el compromiso de mejora de la organización en el trabajo, las competencias profesionales y la productividad, como contrapartida a la seguridad en el empleo y a la participación en los beneficios. Es hora de pasar a otro nivel, los retos del Covid es una oportunidad de cambio. b. Frente al ecosistema que lo constituye (sujetos de derecho y estado), la crisis económica y financiera actual, requiere de una negociación colectiva altamente coordinada, los sindicatos y los empleadores deben negociar acuerdos que conserven la tasa de empleo, pero que al mismo tiempo facilite el reajuste y la adaptación de las empresas. En este esquema de sinergia, el papel del Estado es fundamental, y su apoyo es imperativo para mitigar los efectos de la crisis de empleo y producción a la que se enfrenta como resultado del Covid-19. c. Frente a la regulación. Aunque los avances han sido significativos, es necesario validar en forma permanente que esta responda a las condiciones sociales y económicas del país; por ello se debe explorar un marco normativo innovadores complementarios que no solo protejan los derechos e intereses del trabajador, sino que pueda a través de la negociación colectiva y acciones de corresponsabilidad, facilitar el reajuste y la adaptación al cambio por parte de las empresas.

Sexto: Finalmente, el Derecho de Libertad Sindical o asociación sindical, es un ejercicio de democracia en nuestro Estado Social de Derecho, y por ello debe garantizar el cumplimiento de los Derechos Humanos, sin embargo, hoy es evidente una brecha entre el discurso jurídico internacional, la reglamentación jurídica interna y las necesidades de la sociedad; que se visibiliza en un retroceso y debilidad del ejercicio del derecho de asociación sindical actual. Adaptarse a la nueva realidad social, es imperioso y necesario en estos momentos, sino estará destinado a desaparecer o ser de aplicación obsoleta.

Referencias bibliográficas

- Agencia de Información Laboral (2020). Más de cuatro décadas de violencia antisindical en Colombia. Escuela Nacional Sindical.
- Bernal, C. A. (2010). Metodología de la Investigación. Tercera Edición. (p.p. 110-123). Bogotá: Pearson Educación.
- Bonilla, E., & Rodríguez, P. (2000a). Manejo de datos cualitativos. In B. E & P. Rodríguez (Eds.), Más allá del dilema de los métodos. La investigación en ciencias sociales (pp. 243- 310). Bogotá, Universidad de los Andes: Grupo Editorial Norma.
- Bonilla, E., & Rodríguez, P. (2000b). Más allá del dilema de los métodos Más allá del dilema de los métodos. La investigación en ciencias sociales (pp. 55-63). Bogotá, Universidad de los Andes: Grupo Editorial Norma
- Bucheli; M (2017). La masacre de las bananeras cambió las relaciones laborales en Colombia. Universidad de Illinois en urbana-Champaign.
- Burrow; S (2020; p.2-3), COVID-19 - Las mejores respuestas de los países para los trabajadores. Confederación sindical internacional. <https://www.ituc-csi.org/putting-people-first?lang=en>
- Campos, D. (2003). Derecho Laboral, (7a ed.) Bogotá, Colombia: Editorial Temis s.a.
- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Código Penal Colombiano [CPC]. Ley 599 de 2000. 24 de julio de 2000 (Colombia).

Código Sustantivo del Trabajo (2011) Autorizado por el Ministerio de Protección Social – Colombia

García Ubaque, C. A., & Gil Hernández, M. F. (2018). Estado del arte sobre vivienda de interés social rural en Colombia. Ajustes normativos desde 1930 hasta 2015. *Revista Vínculos*, 15(1), 49–60. <https://doi.org/10.14483/2322939X.13006>

Hayter, S. (2011). The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for social justice. El papel de la negociación colectiva en la economía mundial: Negociar por la justicia social. Organización Internacional del Trabajo.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. Sexta edición. (p.p. 531-586). México DF: McGraw Hill Educación.

Informe Final Actualización Censo Sindical (2017) Ministerio del Trabajo Subdirección de Promoción de la Organización Social.

Informe Final Actualización Censo Sindical (2018) Ministerio del Trabajo Subdirección de Promoción de la Organización Social. Septiembre 28.

Internacional, C., & Recomendaci, L. (2017). COVID-19: ¿Qué papel deben asumir las organizaciones de trabajadores? International Labour Organization (ILO), 1–4. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_740373.pdf

Laboral, A. de I. (2019). En 2019 siguió la violencia antisindical en Colombia. Estas son las cifras. Escuela Nacional Sindical. <https://tuac.org/news/crisis-del-covid-19-respuestas-de-los-sindicatos-y-los-interlocutores-sociales/>

Internacional, C., & Recomendaci, L. (2017). COVID-19: ¿Qué papel deben asumir las organizaciones de trabajadores? International Labour Organization (ILO), 1–4. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_740373.pdf

Gamboa, J. (2010). Código Laboral, (29a ed.). Bogotá, Colombia: editorial Leyer.

Laboral, A. de I. (2019). En 2019 siguió la violencia antisindical en Colombia. Estas son las cifras. Escuela Nacional Sindical. <https://tuac.org/news/crisis-del-covid-19-respuestas-de-los-sindicatos-y-los-interlocutores-sociales/>

Latchman, L. (2019). Putting People First. Home Healthcare Now. <https://doi.org/10.1097/NHH.0000000000000762>

Ley 524 de 1999.

La ley 411 de 1997.

Ley 27 de 1976.

Ley 26 de 1976.

Machorro, E. (2021). Antecedentes históricos del derecho colectivo del trabajo. Timetoast. <https://www.timetoast.com/timelines/antecedentes-del-derecho-colectivo-del-trabajo>

Niebles Núñez, L., De La Ossa Guerra, S. J., & González Martínez, K. D. (2019). Gestión humana en pymes: herramientas para organizaciones altamente efectivas. *Aglala*, 10(2), 111-121. <https://doi.org/10.22519/22157360.1437>

OECD, T. U. A. C. (TUAC) to the, & OECD. (2021). Crisis del COVID-19: Respuestas de los sindicatos y los interlocutores sociales 30. <https://tuac.org/news/crisis-del-covid-19-respuestas-de-los-sindicatos-y-los-interlocutores-sociales/>

Organización Mundial para el Trabajo; (2020) Evaluación inicial del impacto del virus en el mundo laboral mundial.

- Organización Mundial para el Trabajo; (2020) Recomendación núm. 205 sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia (R205)
- Ostau de Lafont de León, F., & Niño Chavarro, L. (2016). El derecho colectivo del mundo del trabajo en Colombia desde la perspectiva de los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo. *Diálogos De Saberes*, (44), 75-96.
- Ostau de Lafont de León, F. R., & Niño Chavarro, L. Á. (2016). El derecho colectivo del mundo del trabajo en Colombia desde la perspectiva de los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo. *Diálogos de Saberes*, 44, 75. <https://doi.org/10.18041/0124-0021/dialogos.44.150>
- Patiño, J. (2013). Revisión de los acontecimientos históricos del derecho laboral colectivo en la sociedad capitalista occidental y en Colombia. *Revista de Estudiantes de Administración de Empresas*. Universidad Nacional de Colombia. Volumen 6, Número 6, 2013. ISSN electrónico 2357-3880. ISSN impreso 2145-1206.
- Prensa, C. De. (2021). CIDH expresa su preocupación por asesinatos contra personas defensoras de derechos humanos y líderes sociales durante el primer semestre del año en.
- Ramírez, V. (2020). El Coronavirus está generando una grave crisis en el mundo y en el país. ¿Qué están haciendo el estado, los empresarios y los sindicatos? Agencia de Información Laboral – AIL
- Ramírez, A. C. (n.d.). *Práctico Derecho Laboral Colectivo*. Información Jurídica, Tributaria y Empresarial. <https://vlex.com.co/source/12736>
- Ramírez, V. H. (2020). Estado, empresas y sindicatos en tiempos del Coronavirus. *Escuela Nacional Sindical*; 22/03/2020. <https://ail.ens.org.co/opinion/estado-empresas-y-sindicatos-en-tiempos-del-coronavirus/>
- Schiweickert, G. y García G. (1989). Reportaje de la Historia de Colombia, Tomo II. Bogotá, Colombia: Editorial Printer Colombiana Ltda.
- Sentencia T-1334 de 10 de diciembre de 2001. Corte Constitucional, Magistrado Jaime Araujo Rentería.
- Sentencia T-322 del 2 de julio de 1998. Corte Constitucional, Magistrado Alfredo Beltrán Sierra.
- TUAC. (2020). Crise du Covid 19: cartographie des réponses syndicales et des partenaires sociaux. <https://tuac.org/news/crise-du-covid-19-cartographie-des-reponses-syndicales-et-des-partenaires-sociaux/>