

Deconstruction of collective bargaining conventions and their transformation from the ILO's Convention 154 of 1983

Fecha de recepción: 11 de enero de 2014
Fecha de revisión: 24 de enero de 2014
Fecha de aceptación: 09 de febrero de 2014

*Manuel Antonio Barrera Pulido ***
*Óscar Eduardo Zambrano Abril ****

ABSTRACT

The other branches of Law, since this has particular characteristics. Through the class struggle, working conditions were obtained through collective bargaining, a cornerstone of freedom of association, being established by the International Labour Organization -ILO- as one of the fundamental rights of all workers. Encouraging negotiation as an enriching engine of Labor Law are the objectives of the Convention 154, which because of the different national interpretations of international law, has been limited in its scope and therefore in its contribution to the dynamics between workers and employers. In this paper, we offer parameters and guidelines that enrich the debate on the subject, allowing the generation of an open and reflective hermeneutics in academia.

* Artículo resultado de investigación del proyecto titulado: "Deconstrucción de las Convenciones Colectivas de Trabajo y su transformación desde el Convenio 154 de 1983 de la O.I.T." de la Universidad Santo Tomás. Periodo. (2013-2014). Bogotá (Colombia).

** Abogado de la Universidad Santo Tomás, Especialista en Derecho Administrativo. Especialista en Derecho Público y Financiero. Experto en relaciones laborales en el sector público y privado. Profesor de la Facultad de Derecho - Módulo Laboral de la Universidad Santo Tomás. Correo electrónico de contacto: mbp.barrera@hotmail.com

*** Estudiante de pregrado de la facultad de Derecho de la Universidad Santo Tomás. Profundización Derecho Laboral de la Universidad Santo Tomás. Correo electrónico de contacto: oscarzambrano@usantotomas.edu.co

Deconstrucción de las Convenciones Colectivas de Trabajo y su transformación desde el Convenio 154 de 1983 de la OIT*

Citar este artículo

Barrera, M. A. y Zambrano, O. E. (2014). Deconstrucción de las convenciones colectivas de trabajo y su transformación desde el convenio 154 de 1983 de la OIT. *Revista Vía Iuris*, 2014 (Nº17), pp. 183-194.

"Un concepto reduccionista de la naturaleza humana, lleva peligrosamente a una pérdida de la dignidad humana".

Los autores

RESUMEN

Para comprender el Derecho del Trabajo, debemos partir por reconocer sus diferencias con las demás ramas del Derecho, dado que esta cuenta con características particulares. A través de la lucha de clases, se obtuvieron condiciones de trabajo mediante la Negociación Colectiva, pilar fundamental de la libertad sindical, siendo elevada por la Organización Internacional del Trabajo, OIT, como uno de los derechos fundamentales de todo trabajador. Fomentar la negociación como motor enriquecedor del Derecho del Trabajo son los objetivos del convenio 154, el cual debido a las diversas interpretaciones nacionales del derecho internacional, se ha visto reducido en su campo de acción y por tanto, su aporte a la dinámica entre trabajadores y empleadores. En este escrito, damos parámetros y pautas que enriquecen el debate respecto del tema, permitiendo generar una hermenéutica abierta y de reflexión en el ámbito académico.

Palabras clave

Deconstrucción, derecho del trabajo, derecho colectivo, Organización Internacional del Trabajo, convenio, trabajador, empleador, humanizar.

Keywords

Deconstruction, labor law, collective rights, International Labour Organization, convention, worker, employer, humanize.

Desconstrução das convenções
trabalho coletivo e sua
transformação da convenção
154 de 1983 da OIT

Deconstrucción de las Convenciones Colectivas de Trabajo y su transformación desde el Convenio 154 de 1983 de la OIT*

Manuel Antonio Barrera Pulido
Óscar Eduardo Zambrano Abril

RESUMO

Para entender o direito do trabalho, devemos começar por reconhecer suas diferenças com os outros ramos do direito, dado que este possui características particulares. Através da luta de classes, foram obtidas condições de trabalho através da negociação coletiva, a pedra angular da liberdade de associação, sendo reconhecido pela Organização Internacional do Trabalho -OIT-, como um dos direitos fundamentais de todos os trabalhadores. Incentivar a negociação como motor enriquecedor do direito do trabalho são os objetivos da Convenção 154, que devido às diferentes interpretações nacionais do direito internacional, tem sido limitado em seu alcance e portanto a sua contribuição para a dinâmica entre trabalhadores e empregadores. Neste artigo nós, damos parâmetros e diretrizes que enriquecem o debate em torno ao tema, permitindo gerar uma hermenêutica aberta e de reflexão no âmbito acadêmico.

Palavras-chave

Desconstrução, direito do trabalho, direitos coletivos, Organização Internacional do Trabalho, convenção, trabalhador, empregador, humanizar.

RESUMEN

Para comprender el Derecho del Trabajo, debemos partir por reconocer sus diferencias con las demás ramas del Derecho, dado que esta cuenta con características particulares. A través de la lucha de clases, se obtuvieron condiciones de trabajo mediante la Negociación Colectiva, pilar fundamental de la libertad sindical, siendo elevada por la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, como uno de los derechos fundamentales de todo trabajador. Fomentar la negociación como motor enriquecedor del Derecho del Trabajo son los objetivos del convenio 154, el cual debido a las diversas interpretaciones nacionales del derecho internacional, se ha visto reducido en su campo de acción y por tanto, su aporte a la dinámica entre trabajadores y empleadores. En este escrito, damos parámetros y pautas que enriquecen el debate respecto del tema, permitiendo generar una hermenéutica abierta y de reflexión en el ámbito académico.

Palabras clave

Deconstrucción, derecho del trabajo, derecho colectivo, Organización Internacional del Trabajo, convenio, trabajador, empleador, humanizar.

INTRODUCCIÓN

Hace más dieciséis (16) años comparto enseñanzas con los estudiantes de pregrado en la Facultad de Derecho de la Universidad Santo Tomás y en ese tiempo he estudiado de manera detallada y completa la obra del profesor Marcel Silva Romero, obra que llegó a mis manos por recomendación del doctor Jairo Parra Quijano, quien es profesor y director del Instituto Colombiano de Derecho Procesal desde hace más de una década.

Eran mediados de los años noventa y se escuchaba en algunos centros de estudios jurídicos capitalinos y del país, voces que advertían que el Derecho Laboral, tal y como estaba concebido hasta nuestros días, tendía a desaparecer o mutar su naturaleza en otras formas de reglamentar la única disciplina jurídica donde el hombre es sujeto y objeto de un contrato, entonces, todo se regularía por las voces y figuras del Derecho Civil, Comercial, Administrativo o Público según fuera el caso junto con los sujetos vinculados. Como profesor y abogado, sentía un panorama desalentador para el futuro de esta materia del pensamiento humano, a la que le había dedicado toda mi vida como profesional.

En aquella época se debía realizar el cambio de las obras de la materia Analítica, sumo del Sistema Modular y ADN de la Universidad en su historia. En ese momento como profesor titular de octavo semestre en el Módulo Laboral para los estudiantes de pregrado de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la sede de Bogotá de la Universidad Santo Tomás, se hizo necesario incluir la obra del profesor Silva Romero titulada “El Derecho Laboral que Hereda el Milenio”.

Dentro de los apuntes de clases previos al desarrollo de las discusiones con la comunidad universitaria, encontramos la respuesta y solución del problema, luego de visualizar una inspiradora y renovadora vía en la obra magna de Silva Romero, esta señala que, el Derecho del Trabajo, desde su concepción estaría sumergido en la inaplicación y simplicidad práctica, lo cual en su lugar emergería un Nuevo Derecho Laboral Constitucional e Internacional, transversal a todos los países de manera globalizante e integradora orientados en los principios fundadores con criterios de humanización.

Habiendo bebido de la sabiduría y magnificencia de las obras del profesor Marcel, en su calidad de cima humana del ius – Laboralismo Colombiano,

abordando estudios de diversos autores dedicados al Derecho del Trabajo, su práctica, crítica y deconstrucción, y el haber compartido con muchas generaciones de abogados tomasinos por más de diez años, fueron estos elementos que me permitieron contar con el vital apoyo del señor decano, doctor John Jairo Morales Alzate y del director del Módulo Laboral el doctor Orlando Becerra Gutiérrez, asignándonos la preparación de este escrito para la comunidad Universitaria y en especial, la Facultad de Derecho – Módulo Laboral.

Lo anterior como se puede observar aparte de ser una propuesta académica, es un acto de coherencia para con la sociedad, pero por sobre todo, para con los estudiantes, quienes siempre han seguido con pasión el Derecho Laboral no simplemente como una materia más que regula las relaciones entre las personas, sino una nueva forma de abarcar su estudio, metodología, praxis y enseñanza.

Es oportuno resaltar que dentro de las diferentes generaciones y cursos de estudiantes siempre habíamos narrado los mismos principios y postulados, pero esa semilla germinó en la Profundización Laboral del año 2013 con el estudiante Óscar E. Zambrano Abril, que es coautor del presente escrito y contó con la paciencia suficiente para investigar y estudiar estos postulados, bases de una nueva vista sobre Derecho Laboral, recordando en mí, las manifestaciones del premio nobel de literatura Herman Hesse que presento como agradecimiento a este acompañamiento, mística y amistad de parte de Óscar:

“Muchos de los que han llegado a ser burgueses satisfechos y diligentes empleados, hubieran sido violentos renovadores o infructuosos soñadores, de haberles faltado esa segura formación docente que realizó el milagro de su transformación”
(hesse, 1979, p. 24).

Génesis y temática

Antes de adentrarnos en el estudio que pretendemos, vemos oportuno aclarar los orígenes y el contexto especial en el que se formó y desarrolló el Derecho del Trabajo, permitiéndole adquirir un matiz diferente de las demás ramas del derecho. Lo anterior, por cuanto se trata de un derecho de clase que busca salvaguardar los intereses de quienes están en desventaja a la hora de fijar sus condiciones de trabajo y para los empleadores la supervivencia de los procesos productivos.

En la antigüedad los griegos, "(...) identificaban [el trabajo] con tareas degradantes y en nada lo apreciaban" (Meda, 1998, p. 33). Es así como el ciudadano de la polis no tenía intención de desarrollar actividades consideradas ignominiosas y de competencia de los esclavos quienes carecían de la condición de sujetos de derecho, los esfuerzos del hombre libre (el ciudadano) estaban dedicados a fines más elevados de la condición humana: La filosofía, la política, el arte, entre otros.

Los esclavos eran intercambiados, vendidos, arrendados y sometidos a la voluntad del amo, quien podía disponer libremente del trabajo producido por ellos, las jornadas y condiciones laborales, los castigos a los que hubiera lugar y la disposición sobre la vida de aquellos que se consideraban de su propiedad.

En los siglos de la esclavitud no pudo surgir la idea del derecho del trabajo, porque implicaba una contradicción insalvable, ya que el esclavo era una cosa que como tal no podía ser titular de derechos; frente a ese hecho, al mundo antiguo y concretamente a Roma, le bastaba el derecho civil, estatuto que regulaba la compra-venta y el arrendamiento de los esclavos, de los caballos y demás bestias de carga y de trabajo (De la Cueva, 1985a, p. 5).

En la Edad Media la característica principal de las sociedades radicaba en una economía agrícola, la inexistencia del comercio, no requería de producir más allá del sustento diario para sostener un régimen feudal. La ausencia de carreteras y centros poblados imponían el autoabastecimiento y la producción artesanal de los objetos de subsistencia. A pesar que no podía desarrollarse un sistema jurídico encaminado a proteger a los trabajadores, porque quienes trabajaban lo hacían con sus familias en pequeñas parcelas destinadas al cultivo y cuidado de animales domésticos, la segregación de los trabajadores impedían desarrollar normas uniformes que protegieran su actividad.

Culminando la época feudal, existían formas de reglamentación del trabajo, era establecido por Corporaciones de oficios y los municipios. Las Corporaciones de oficios para el trabajo mostraban la siguiente diferenciación: maestro, compañero, aprendiz. Las relaciones laborales para proteger al maestro eran respetadas, muestra de esto era el descanso dominical por razones religiosas aplicado únicamente a este. Otra característica de esa época, era la inexistencia del domicilio con el fin de no crear competencia. También se fijan las tasas de salarios evitando que los

colegas desistieran de un aumento salarial. Al final de la Edad Media las Ligas de Compañeros ya tenían problemas con las Corporaciones de oficios, particularmente con sus maestros al no contar con prebendas iguales (Machicado, 2010, p. 5).

En Europa a mediados del siglo XVIII y principios del siglo XIX, surgieron un conjunto de transformaciones socioeconómicas, tecnológicas y culturales denominadas la "Revolución Industrial". Ante el cambio de paradigma, los campesinos abandonaron los campos y migraron a las ciudades, las cuales aumentarían su tamaño en poco tiempo. Las personas que antes contaban con los medios propios de subsistencia, ahora, en el contexto citadino, se veían obligadas a vender lo único que hasta el momento poseían, su fuerza de trabajo, para conseguir el sustento de sus familias, convirtiéndose el conjunto de estos individuos en una nueva clase social. "El trabajador con tierras se transformó en el trabajador sin tierras y dispuesto, por consiguiente, para ir a la industria como asalariado" (Huberman, 1936, p. 1999).

Las fábricas abarrotadas de trabajadores, desempeñándose en condiciones menos que humanas, cumpliendo con jornadas laborales amplias de más de doce horas diarias; ocasionó que se organizaran para pedir mejores condiciones laborales mediante leyes que estuvieran destinadas "al hombre real: el que se consumía en las fábricas, el que moría por la acción de las máquinas, y a quien la miseria de su hogar le envolvía en las sombras de la tristeza y la desesperanza" (De la Cueva, 1985a, p. 168). Aparecen las asociaciones de trabajadores que buscaban unificar la fuerza en la consecución de un objetivo común, "dignificar el trabajo". Al ser considerado una actividad humana, lo obtenido fue, mantener su naturaleza inicial, es decir, que se respete al ser humano como un fin, no como un simple medio utilizado para alcanzar fines mayores. Entonces la noción moderna del Derecho del Trabajo,

... no aparece, pues, sino a partir del momento en que el pensamiento económico trata el trabajo como una mercancía (Polanyi, 1944) y, de este modo, puede hablarse de una "invención" del trabajo (Gorz, 1988), a la que seguirá, por cierto, una "invención" del desempleo (Supiot, 1996, p. 22).

La presunta libertad convertida en la clase social de "trabajadores", se perdería como consecuencia del mismo trabajo, "(...) en principio, el hombre libre no trabaja para otro; intercambia los frutos de su trabajo, pero no su trabajo" (Supiot, 2008, p. 13). Reducida la libertad del trabajador, se reduce también la activi-

dad y la producción de frutos siendo la remuneración el cambio de una cantidad limitada de dinero denominado “salario”. Evidencia de la nueva clase social, “los trabajadores”, permitió la evolución de la clase dominadora, tal como lo menciona González Charry,

La aparición en la vida política, social y comercial de los pueblos, particularmente en Europa, de una clase burguesa que, apoyada en la tesis de la libertad económica irrestricta, tomó para sí no solo los instrumentos de mando, sino los bienes y elementos de producción —expresión inequívoca del derecho de la propiedad y de la propiedad privada— fue creando de contra golpe una vasta clase social desposeída no solo de tales bienes, sino de la posibilidad de obtenerlos, y reducida por la fuerza de los hechos económicos, a la necesidad de comprometer su fuerza de trabajo para subsistir (González Charry, 1985, p. 9).

Para Alain Supiot (2008) la palabra trabajo (etimológicamente *tripalium*: trípode al que se ataban los animales para herrarlos y, por extensión, instrumento de tortura) solamente se designaba a las actividades humanas más modestas, aquellas que al igual que el trabajo de los animales domésticos, vinculaban movilización por medio de la fuerza física, lo cual no implicaba el dominio de un arte en particular. Hombres libres entonces, estarían reducidos a realizar actividades propias de los animales domésticos, la humanidad fue testigo de una deshumanización de su misma especie, lo que en palabras de Hobbes significa que el hombre sería lobo para el hombre.

La necesidad de crear una relación jurídica que normara la actividad del trabajador, fue insatisfecha por las ramas del Derecho hasta ese entonces conocidas, pero especialmente por el Código Civil. La autonomía de la voluntad que este defiende, no puede tomarse como fundamento para crear obligaciones entre las partes que forman la relación laboral, debido a que son disímiles en su esencia. El dueño del capital ostentaba la posición dominante, y es él, quien ofertaba el trabajo a una masa amplia de desempleados, que estarían dispuestos a acceder a sus condiciones, dado que el de no hacerlo, perderían la oportunidad y seguirían en las amargas filas de la desocupación. Careciendo la posibilidad de negociar las condiciones laborales, el trabajador se limitaba a adherirse al empleador quien imponía, bajo esta realidad, la autonomía de la voluntad de las partes limitándose a un simple elemento formal, es por esto que era notoria la desigualdad del Derecho Civil. Solo unas condi-

ciones especiales darían aparición a un Derecho del Trabajo con una piel diferente. Un Derecho hecho por una clase especial, dirigido a quienes ostentaba esa calidad. Es así que,

El trabajo, en el sentido más amplio de este término, designa a aquella parte de la actividad humana que, a diferencia del juego, no es en sí misma el fin, ya que aspira a realizar una obra útil, es decir, a producir bienes y servicios propios que satisfagan las necesidades materiales y las necesidades simbólicas de los hombres (Supiot, 2008).

METODOLOGÍA

El acto de investigar es la acción que busca dar respuesta a una pregunta problema, para esto se requiere una planificación y una metodología. El Derecho no es ajeno a estas acciones del “investigar”, donde se requiere plantear una posición razonada o también denominada tesis, que sea orientada a una contribución original. Al definir un objeto determina la accesibilidad y manejo de fuentes primarias y/o secundarias (López, 2011, p. 234).

Luego de la determinación de la temática se establece la bibliografía e índices tentativos, y en general la consecución de la producción académica escrita, pero primordialmente, el resultado debe apuntar a dar una satisfacción al lector (López, 2011, p. 235).

Volviendo al proceso, la primera parte de búsqueda de información se denomina *heurística* (rastreo de documentos primarios y secundarios) y la segunda parte se llama *hermenéutica* o también conocida como el trabajo de escritorio, que se caracteriza por ser la parte de producir el texto con sus reflexiones y cánones de citación bibliográfica dando soporte investigativo y riguroso (Renzo, 2010, pp. 26-31).

Desde la perspectiva de análisis del argumento realista, el Derecho como conducta, y a su vez tarea del abogado, logra la predicción y explicación, sin embargo, deben estar ligadas a los patrones de elucidación científica. Un buen abogado debe contar con características de un buen científico tal como es concebido habitualmente, es decir, debe ser formulador de explicaciones y de predicciones que se asientan sobre ellas. La definición realista impone un abogado que se ligue a la investigación y que difiere del profesional del derecho que sigue solo la crítica de la enseñanza tradicional, basada en la doctrina jurídica, que se ha preocupado excesivamente por la interpreta-



ción de las normas, descuidado aquello que “origina la mayoría de los pleitos: el desacuerdo, no en torno a las normas aplicables sino a la interpretación de los hechos” (Cardinaux, 2008, p. 245).

Con el anterior marco explícito, el abordar esta investigación requirió del trabajo riguroso de lectura y el proceso de escritura que refleja el ejercicio investigativo, logrando la reflexión sobre el Derecho Colectivo, proponiendo en la conclusión una “nueva piel” que es dilucidada de la deconstrucción de los conceptos de Derecho Colectivo que se deben deslizar de las otras ramas del Derecho.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El Derecho colectivo

Ahora, con una nueva forma de entender el mundo laboral, al referirnos al Derecho Colectivo del Trabajo (DCT), se debe significar, en principio, como el accionar de la Asociación Sindical en donde se busca garantizar su desarrollo en aras de establecer condiciones equitativas del trabajo, lo cual, da pie para explicar a continuación lo fundamental de su creación como disciplina jurídica e independiente.

El DCT nace con la premisa de establecer principios propios para regular estos fenómenos jurídicos, basados en la necesidad de los ordenamientos positivos legales en las naciones según sus orientaciones político – sociales, buscando así, un puesto de protagonismo para el cumplimiento de sus postulados. Esta institución jurídica es la parte del Derecho Laboral que se dedica a regular todo lo necesario para desarrollar y reconocer las organizaciones sindicales, la contratación colectiva y los intereses comunes de los trabajadores y de los empleadores en el desarrollo de un conflicto colectivo. Permitiendo la evolución de las relaciones laborales, todo enmarcado en su fuente formal regulatoria y creadora de Derecho más importante como son las Convenciones Colectivas de Trabajo.

El maestro Mario de la Cueva señala respecto a la definición del Derecho Colectivo que, son “los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo” (De la Cueva, 1985b, p. 211). En este orden de ideas es importante enunciar otro elemento de este derecho, su normatividad especializada en el trabajo colectivo, la cuestión social, entendida esta como el estudio y la búsqueda de soluciones incluso doctri-

nales o legislativas, denominado también la moderna cuestión social del derecho colectivo.

Desde la naturaleza creadora de las Convenciones Colectivas de Trabajo, cuyas cláusulas y demás estudio sirve para la solución de los conflictos de derecho o querellas jurídicas y de intereses o querellas económicas, se establece la única institución en la que prevalecen los derechos y garantías comunes de los trabajadores y los empleadores en el mundo actual.

Realizada la revisión del panorama general de las transformaciones, siendo el paso de la significación del trabajo denigrante a una actividad humanizada, y está regulada en principio por el Derecho Civil, pasando a un Derecho propio de lo laboral donde se especializa en un Derecho Colectivo del trabajo. A continuación se muestran las discusiones propias aplicadas al caso colombiano, en cuanto a la validez interna de lo estipulado por la O.I.T.

Las Organizaciones Internacionales son organismos supranacionales, como su nombre lo indica, están por encima de cada uno de los Estados que lo componen. Siendo la más antigua de ellas la O.I.T, surgió como parte del tratado de Versalles que puso fin a la primera guerra mundial en 1919. Después de una guerra destructiva, basada en una visión según la cual una paz duradera solo puede ser alcanzada cuando está fundamentada en el trato decente de los trabajadores (O.I.T., 2012). Al pertenecer a una Organización Internacional los Estados se comprometen a respetar y velar por los principios rectores de las mismas, en especial el *Pacta Sunt Servanda* que todo tratado en vigor obliga a las partes y debe ser cumplido por ellas de buena fe (Naciones Unidas, 1969).

Monismo y dualismo: las dos caras de la moneda

Una de las discusiones entre los teóricos en el campo del Derecho Internacional, radica en el siguiente interrogante, ¿qué aplicación tienen en el ordenamiento interno de cada país miembro las decisiones que adopta el órgano supranacional? Para responder la pregunta se presentan dos teorías, diferenciadas y criticadas entre sí, el monismo y el dualismo.

La *Teoría Monista* plantea que, en armonía con el principio del *Pacta Sunt Servanda*, los Estados miembros están en la obligación de acatar y cumplir cada pronunciamiento, por tanto, los mismos tienen validez y aplicación plena en el ordenamiento interno

inmediatamente después al acto que los profiere (Monroy Cabra, 2002).

En contraposición, la *Teoría Dualista* alimenta la idea de que los Estados miembros siguen siendo soberanos y estas disposiciones internacionales deben

agotar el proceso de ratificación por parte del órgano legislativo de cada Estado (Monroy Cabra, 2002). Para mayor claridad se presentan algunas posiciones históricas conceptuales de sentencias en la evolución del pensamiento de la Honorable Corte Suprema de Justicia (ver Tabla 1).

Tabla 1. Posiciones jurisprudenciales de Corte Suprema de Justicia sobre la aplicabilidad de los convenios en el ordenamiento interno.

Magistrado Ponente: Carlos Isaac Nader	Magistrado Ponente: Carlos Ernesto Molina Monsalve
<p>Sala de Casación Laboral. Mp: Carlos Isaac Nader Bogotá D. C., Ocho (8) de Octubre de mil novecientos noventa y nueve (1999).</p> <p>“(…) La corte considera, en primer término que los jueces y Tribunales de la República no pueden ser sustituidos por ningún órgano administrativo o de investigación de organización supranacional alguna, carente de capacidad para imponer obligaciones a uno de sus estado miembros a la luz de las normas internacionales. Es el caso del Comité de Libertad Sindical, integrado por nueve personas designadas por el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, no por la conferencia su máxima autoridad y cuyas atribuciones tienen el carácter de una indagación preliminar, sumaria, informal, y nunca judicial, así, pues las “invitaciones” y “recomendaciones” del prenombrado comité no asumen la naturaleza de reglas vinculantes, ni pueden equipar, de ningún modo, a orden proveniente de tribunal supranacional de justicia alguno, ni mucho menos se asimilan a un convenio, éste sí verdadera fuente formal de derecho internacional de ineludible acatamiento en virtud del principio <i>Pacta Sunt Servanda</i> (…)</p>	<p>Sala de Casación Laboral. Mp: Carlos Ernesto Molina Monsalve. Radicación N° 38272 Bogotá D.C., treinta (30) de enero de dos mil trece (2013).</p> <p>“(…) El mencionado artículo 19 del CST señala como normas supletorias aquellas normas vigentes en el ordenamiento que regulen casos o materias semejantes (analogía), los principios que se derivan de esa codificación, la jurisprudencia, la costumbre o el uso, la doctrina y los principios del derecho común que no sean contrarios a los del derecho del trabajo. Pero también incluye en la enumeración a los convenios y recomendaciones adoptadas por la OIT en sus conferencias internacionales. En el contexto del artículo 19, acompasado con los principios y reglas de la Constitución de 1991, la Corte Suprema de Justicia entiende que los convenios de la OIT señalados en este precepto no son otros que aquellos instrumentos no ratificados, ya que los que están ratificados –según los cánones 53 y 93 superiores- son parte de la legislación interna o prevalecen en ella y, por tanto, son normas principales y no supletorias (…)</p>

Fuente: Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia.

Estos dos argumentos se deben presentar de formas separadas. El dualismo consiste en constatar si el derecho internacional y el derecho interno logran configurar dos órdenes jurídicos independientes y separados entre sí, o si estos constituyen ramas distintas que coexisten en un tronco común. En tanto, el monismo es el problema de la jerarquía de los órdenes jurídicos, el cual consiste en examinar si las normas de derecho internacional priman sobre las de derecho interno, o por el contrario, estas destacan sobre las dos primeras (Jiménez de Aréchaga, 1962).

Bloque de constitucionalidad: otra línea en la discusión en lo laboral

El bloque de constitucionalidad del Derecho Laboral -desde su aparición en Francia-, permite la inclusión de normas y principios que aun sin estar enunciados en el tenor literal de la constitución, sean tenidos en cuenta de igual forma. La Corte Constitucional ha considerado que:



Como vemos, el bloque de constitucionalidad está compuesto por aquellas normas y principios que, sin aparecer formalmente en el articulado del texto constitucional, son utilizadas como parámetros de control de constitucionalidad de las leyes, por cuanto han sido normativamente integrados a la constitución, por diversas vías y por mandato de la misma constitución. Son pues verdaderos principios y reglas de valor constitucional, a pesar de que puedan a veces contener mecanismos de reforma diversos al de las normas del articulado constitucional stricto sensu - Sentencia T-225 de 1995 (Corte Constitucional de Colombia, T-225, 1995).

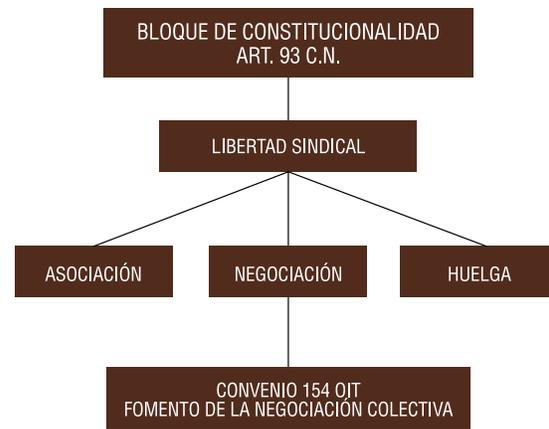
En el artículo 93 de la Constitución Política de Colombia (1991), consagra que los deberes y principios que están contenidos en ella, serán interpretados de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia. En el sentido estricto del Bloque de constitucionalidad, se encuentran aquellos convenios o tratados internacionales que cumplen dos requisitos: reconocer derechos humanos y prohibir su limitación en los estados de excepción.

Los Convenios 87 de 1948 y el 98 de 1949 sobre el derecho de la libertad sindical (O.I.T., 2003) ratificados y promulgados en Colombia, cumplen con las dos condiciones -antes mencionadas-; por esto tienen igual valor y alcance al texto constitucional. De la misma forma, el convenio 154 de 1981 de la OIT, (2011), por contener el fomento a la negociación colectiva, lo cual, es el pleno ejercicio del derecho de asociación, negociación y huelga (salvo para los servicios públicos esenciales) que componen el derecho fundamental de la libertad sindical, parte en sentido estricto del bloque de constitucionalidad. "Por lo cual, esas normas, de apariencia secundaria o menor, revisitan el carácter de fundamentales al ser indispensables para que todo el sistema de protección realmente funcione" (Barbagelata, 2009, p. 153).

Al ser considerados los derechos mínimos de los trabajadores como fundamentales por la OIT, "...son un mínimo de derechos mundiales y nadie puede desconocerlos" (Silva Romero, 2005). Por tanto, no se necesita ser miembro de una organización internacional o haber ratificado sus convenios o tratados para velar por la garantía y cumplimiento de los mínimos derechos que todo trabajador por el simple hecho de ser persona, y por tanto, sujeto de derecho está plenamente cobijado por ellos.

En caso contrario, se estaría dando un paso atrás en la búsqueda de la garantía de la dignidad del ser humano. Estos derechos mínimos según la Organización Internacional del Trabajo son: "a) La libertad de: asociación, libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y d) la eliminación de la discriminación" (Silva Romero, 2005, p. 415). La Ilustración 1 muestra el esquema de bloque de constitucionalidad la cual resume lo expuesto.

Ilustración 1. Bloque de constitucionalidad.



Fuente: Elaboración propia.
*salvo los servicios públicos esenciales.

Los convenios y recomendaciones proferidos por la OIT y su Consejo de Administración, tienen un obligatorio acatamiento en el ordenamiento interno colombiano, así lo consideró la Honorable Corte Constitucional al manifestar que: "Colombia está obligada, en virtud de su calidad de Estado Parte del Tratado Constitutivo de la OIT, a acatar las recomendaciones del Consejo de Administración (arts. 24 y ss)" (Corte Constitucional de Colombia, T-568, 1999).

Es así, que la misma corporación antes citada, vía jurisprudencia, ha establecido que el medio idóneo en el ordenamiento interno para hacer valer lo contenido en las recomendaciones del Consejo de Administración de la OIT es, la acción de tutela. En la sentencia T-603 de 2003 se menciona que:

En el derecho interno de Colombia no existe medio judicial alguno que permita exigirle a los órganos integrantes del Estado el cumplimiento de

las recomendaciones proferidas por los órganos de control de los Organismos Internacionales, encargados de proteger los derechos fundamentales, y que han sido creados mediante tratados o Convenios Internacionales suscritos o adheridos, y debidamente ratificados, por Colombia (Corte Constitucional de Colombia, T-603, 2003).

La Corte Constitucional, de tajo acaba la vieja discusión que mantuvo parte de la doctrina y los Tribunales de países latinoamericanos que versaba en que se "(...) pudiera considerar que la ratificación de un convenio internacional del trabajo solo significaba la creación de una obligación para el Estado ratificante, que no plasmaba derechos subjetivos a favor de los trabajadores comprendidos en el instrumento internacional" (Barbagelata, 2009, p. 153). De esta forma, la Corte consiente que los Convenios Internacionales y las recomendaciones del Consejo de Administración, contengan verdaderos derechos en cabeza de cada trabajador, y no simplemente una obligación abstracta del Estado. Lo que permite que el trabajador al ser vulnerados sus derechos acuda a la jurisdicción Constitucional para que se hagan valer que emanan de los Tratados Internacionales firmados por Colombia.

En esta misma vía, la poca participación por parte del Estado colombiano, en la adopción de políticas que contribuyan al mejoramiento de los indicadores, es carente debido al bajo uso de la negociación colectiva en las empresas privadas y/o establecimientos públicos del orden nacional y territorial; dará pie para que se ponga en conocimiento al Comité de Libertad Sindical mediante el Consejo de Administración de la OIT, quienes son los encargados de dar recomendaciones pertinentes. Pero solo se logrará un mayor uso de la negociación colectiva con un fuerte llamado a los trabajadores a organizarse para ejercer su derecho de asociación, junto a la capacitación activa de los líderes sindicales y representantes de los empresarios para desarrollar y aplicar la negociación en procura también de sus intereses de producción y mercado.

Retomando el Convenio 154 sobre el fomento de la negociación colectiva y por tanto la motivación, surgimiento y desarrollo de las Convenciones Colectivas; los resultados esperados de la obligación supranacional, es en sí, es la consolidación de dichas convenciones, que son fuente formal del Derecho del Trabajo y la negociación como uno de los ángulos del triángulo

equilátero de la propuesta del profesor Mario Pasco Cosmópolis (2011)¹. Por tanto, se debe establecer la materialización del derecho fundamental a la libertad sindical: Asociación, Negociación y Huelga. Estos argumentos son una prueba notoria de la actual condición e interpretación, tanto nacional como internacional del concepto desarrollado que incorpora la voluntad y la intencionalidad en las relaciones laborales, establecidas entre trabajadores y empresas en acuerdos colectivos o pactos según sea el caso.

Al tratarse de un convenio debidamente ratificado y promulgado por Colombia, tiene pleno efecto interno en un nivel constitucional, al igual que las recomendaciones que haga el Consejo de Administración, que en línea de pensamiento de la Honorable Corte Constitucional en repetida jurisprudencia ha manifestado la validez interna de estas recomendaciones, por tratarse aquellas, de los mecanismos, por medio de los cuales se hace efectivo el derecho contenido en el texto del Convenio 154.

La negociación colectiva fundada sobre la base de la humanización

La necesidad del Estado como tercero imparcial legítimamente constituido, es velar por garantizar los derechos mínimos en este caso el de los trabajadores y empleadores. Esta concepción busca una igualdad real, que para el Estado liberal tradicional heredado de la Revolución Francesa, fue infructuosa en la búsqueda de cambios hacia una política social, lo que caracterizó al nuevo Estado Social de Derecho. Para Juan Rivero:

La transformación del Estado liberal en un Estado social de derecho es un fenómeno complejo, que se presenta con varios matices según sea el contexto socio-político en que haya tenido lugar. Interesa mencionar aquí solamente el hecho, ya destacado por otros, de que esa transformación se ha acompañado normalmente de una fuerte movilización popular, principalmente de clases o grupos sociales antaño marginados o discriminados, los cuales demandan una mayor participación en la distribución de la riqueza y una mayor democratización de la vida colectiva (Rivero Sánchez, 1993, p. 315).

¹ Este triángulo lo complementan los derechos de Asociación y Huelga (Pasco, 2011).

Estos movimientos generaron una crisis de legitimación del Estado Liberal, que conduce a la aparición de la legislación de carácter social. Esta persigue, en general, una igualdad real de todos los miembros del conglomerado social, otorgándole a las personas menos favorecidas económicamente, un número determinado de derechos de los que carecían en las leyes de corte liberal orientadas hacia el principio de igualdad formal (Rivero Sánchez, 1993, p. 316). En Colombia, este cambio se dio con la implementación de la Constitución de 1991, que consagró un amplio contenido de derechos y garantías, así como acciones para que estos sean ejercidos por sus titulares.

El proceso globalizador de la economía ha generado un retroceso a las formas de protección de los trabajadores en concepciones que se creían superadas. Actualmente la dinámica económica considera la fuerza laboral como un costo de producción sometido a reglas y fórmulas. Alain Supiot (1996) agrega que, "La dificultad jurídica deriva precisamente de que el trabajo no es una mercancía: es inseparable de la persona del trabajador" (p. 24).

Aunado a esto, las teorías que pretenden explicar sin margen de error el comportamiento humano, dejan de lado el respeto por la persona "El cientifismo se produce cuando la ciencia, como un río crecido, sale de su cauce" (Supiot, 2007, p. 68). Cuando lo social pasa a ser reducido a una relación económica, el ser humano en su dimensión amplia del concepto, se deshumaniza y se corre el riesgo de llegar a que se use como medio en busca de un fin.

Ya sea que provenga de las ciencias blandas, el cientifista se reconoce por su creencia en que el hombre es un objeto enteramente explicable y que no hay nada por conocer de él, que las ciencias naturales algún día no vayan a revelar y permitirnos controlar (Supiot, 2007, p. 69).

Con los avances de las ciencias económicas al servicio de las fuerzas globalizantes, se mantiene la creencia de que los salarios de los trabajadores son costos de producción, una contraprestación que paga una mercancía llamada fuerza de trabajo. Posición que no es rechazada por nosotros, siempre y cuando se respeten y mantengan mínimos que permitan el desarrollo personal y familiar de quien trabaja. Además de mantener los parámetros humanizantes del trato, se debe traer a colación el siguiente cuestionamiento: "¿En qué consiste tratar a las personas como a personas,

es decir, humanamente? Respuesta: consiste en que intentes ponerte en su lugar" (Savater, 2000, p. 124).

Un concepto reduccionista de la naturaleza humana, lleva peligrosamente a una pérdida de la dignidad humana, siguiendo esta premisa, el trabajo concebido como una mercancía, se debe precisar para entrar a refundar sobre la base humanizadora del derecho, en palabras del maestro uruguayo Barbagelata: "El trabajo no es una mercancía" (Barbagelata, 2009, p. 168). Agrega Marcel Silva frente a esto,

Regresar al ser humano, o tener como principio la 'humanización del proceso', tendencia iniciada desde hace más de un siglo, significa partir de lo que acontece en la realidad, de cómo se comportan los actores procesales, como seres humanos, con todas sus dimensiones virtuales o defectuosas, con plenitudes y carencias, para estructurar y realizar las reglas a seguir dentro de los procesos. (Silva Romero, 2013, p. 823).

De aquí parte el camino de la humanización, que busca crear una reafirmación del concepto de dignidad humana en:

... la especial significación que en el lenguaje jurídico se le reconoce en la actualidad, al término dignidad, deriva posiblemente de Emmanuel Kant, quien sentenció que: "la persona humana por el hecho de estar sujeta al deber, no tiene solamente, como las cosas, un valor y un precio, sino una dignidad. En consecuencia –concluía el insigne filósofo– la persona es un fin en sí, y jamás se la debe tratar como un simple medio (Supiot, 2007, p. 80).

Enfrentar el problema, es empezar a dar impulso a la negociación colectiva enfocada enteramente a la consecución de Convenciones Colectivas que funden la solución a los problemas sociales y la repartición equitativa de los capitales obtenidos por medio del trabajo. Un reflejo de la concepción democrática del país, es el fortalecimiento de la cohesión social, siendo este tema de vital importancia para un acercamiento a la resolución de la problemática.

Es así, como la nueva concepción del trabajo humano debe ser fiel reflejo del respeto por la dignidad del trabajador y la búsqueda constante de equidad social. Pero esto solo se conseguirá, dejando de lado las ideas cientifistas del trabajo y el actuar respon-

sable de cada una de las partes inmersas en la negociación colectiva.

Deconstruir es la opción para retomar la nueva senda de la negociación colectiva, su sustento directo con las Normas Internacionales del Trabajo e impulsar en Colombia una de las figuras jurídicas más reconocidas y que aporta al mundo del Derecho del Trabajo; para así conseguir el verdadero alcance sin tropiezos, con plenas garantías a las partes actuantes y una hermenéutica que establezca el desarrollo de la protección al trabajador, sin perjudicar a quienes aportan el capital de las empresas y por el contrario, soportando sus procesos productivos de sostenibilidad en el mercado.

No perdemos de vista los fines consagrados en el preámbulo de la Constitución de la OIT, sí aportamos a conseguir un régimen de trabajo realmente humano, para lograr la armonía necesaria entre naciones en el avance por la consecución de los fines trazados, a modo de reflexión:

Considerando que si cualquier nación no adoptar un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión construirá un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países (OIT, 1919, preámbulo).

El trabajo digno y los fines que buscan los órganos supranacionales en nuestra materia, son el resultado de una armonía entre naciones y actores sociales responsables.

CONCLUSIONES

Al referirnos a la verdadera piel de las convenciones colectivas, es la conclusión a la que se llega, en donde se debe realizar una deconstrucción conceptual en donde se comprende la esencia de las Convenciones Colectivas (la verdadera piel), que contrasta con el Derecho del Trabajo en su diferencia con las otras ramas del Derecho; especialmente el Derecho Civil.

La denominación, Convención Colectiva de Trabajo que conocemos ahora, fue el resultado del admirable aporte realizado por Leon Duguit al mundo del Derecho del Trabajo. El se propuso explicar por qué la figura de la Convención Colectiva se apartaba de la teoría de los contratos, por tanto se escindía del Derecho Civil. El primer elemento diferenciador está en la igualdad jurídica de las partes que intervienen en

un contrato. El segundo es “el (...) consentimiento de los contratos civiles, no se presupone en las convenciones pues el empleador debe negociar, aún contra su voluntad...” (Silva Romero, 2005, p, 403). Con la ausencia de estos dos elementos constitutivos de la teoría contractualista, es imposible empeñarse en clasificar a las Convenciones Colectivas dentro de ella.

Es así que las Convenciones Colectivas son un logro conseguido por la clase trabajadora y la aceptación expresa de los empleadores para su reconocimiento y utilidad. Solo hasta entonces se logró que el capital negociara unas condiciones justas al empleo con fundamentos reales, buscando dignificar el trabajo y hacerlo más humano dentro de una empresa económicamente sostenible y con visión de futuro en sus relaciones laborales. Tenemos entonces que:

Las Convenciones Colectivas son una de las instituciones jurídicas más extraordinarias de la Edad contemporánea, porque representan el momento en que por primera vez, una clase social impuso al capital y a su estado una forma de creación de derecho objetivo, cuya finalidad ya no era regular relaciones entre personas supuestamente iguales, sino un derecho para una clase social frente a otra, cuyo propósito sería asegurar al trabajo una participación más justa en el proceso de la producción (De la Cueva, 1985a, p. 375).

Frente a una fuente formal de Derecho del Trabajo que a su vez, es el resultado de las condiciones específicas del mismo, la Convención Colectiva es testigo directo de las necesidades sociales, producto de la negociación por medio del restablecimiento de los acuerdos e intencionalidades en beneficio de la figura del trabajador y de la sostenibilidad del proceso económico de las partes. La ley laboral, como fundante del aparato jurisdiccional, ocupa un papel supletorio destinado a llenar los vacíos donde el texto convencional ha guardado silencio, ya sea por decisión de los participantes o por simples descuidos en la temática a tratar al momento mismo del acuerdo.

Mediante la Ley 524 (Colombia, 2000), el contenido del mismo tiene prevalencia en el ordenamiento interno por cuanto así lo dispone el artículo 93 constitucional que contiene el bloque de constitucionalidad. Este instrumento ordena fomentar la negociación colectiva y que el Estado dispongan las reglas debidas para que la negociación colectiva culmine de buena forma, siendo el “apalancador” del progreso social y económico de trabajadores y empleadores.



En Colombia aún respiramos los aires del liberalismo económico producto de la Revolución Francesa.

El Estado debe evitar que el mercado se autorregule, ya que ésta concepción de la economía: no se basa en una profunda comprensión de la teoría económica moderna, sino en una interpretación ingenua de la economía, basados en los supuestos de una competencia perfecta, de unos mercados perfectos y de una información perfecta (Stiglitz, 2012, p. 218).

La intervención del Estado evitará que “Unas economías cada vez más libres y florecientes terminarían, así, por generar unas sociedades cada vez más débiles, desintegradas y empobrecidas” (Raymond, 2012, p. 218). Convertir al país en un atractivo para los inversionistas extranjeros, es cambiar el paradigma de la actual desregularización a una relación de respeto y armonía obrero-patronales, mediante el cumplimiento de la Ley Laboral, evitando la inversión que atente contra los trabajadores, la empresas y el derecho laboral. La creación de nuevos empleos es la base del discurso que legítima estas acciones, siempre y cuando haya un respeto de los derechos e instituciones como las Convenciones Colectivas.

El Derecho del Trabajo debe conservar distancias, evitando a toda costa se permitan figuras del Derecho Civil para tercerizar a los trabajadores y con esto retroceder en los avances hacia la garantía de la dignidad del trabajador, tantas veces recordada en este trabajo como visión futurista de la especialidad laboral.

Los niveles de sindicación de los trabajadores son alarmantemente bajos de igual forma la negociación colectiva y por tanto, la firma de Convenciones Colectivas, son casi contadas “con los dedos de las manos” y nunca como lo exigen los ordenamientos de derecho interno e internacional para ser un mejor país desde la perspectiva de respeto de los derechos y en especial los laborales (Silva Romero, 2005, p. 420).

Un discurso complejo del Derecho del Trabajo, por su desconocimiento en la verdadera naturaleza por parte de algunos sectores y centros de estudios, ha convertido a los sindicatos en destructores de empresas sin reconocer su verdadera razón de ser, para garantizar la sostenibilidad del proceso productivo y

la representación de los trabajadores mediante los acuerdos efectivos con los empleadores, lo que complica la situación actual.

El desconocimiento de la naturaleza jurídica de las Convenciones Colectivas por parte de los operadores judiciales, hace que la aplicación y el alcance que tienen sean reducidos, siendo sometidas a la ley, privándolas de su independencia y coartándoles funciones naturales en busca de la dignidad del que trabaja. Los argumentos de la sostenibilidad económica empresarial suelen matizar las verdaderas relaciones laborales e intencionalidad de los acuerdos del sector o industria donde se han desarrollado.

Sectores del país se oponen a la internacionalización del Derecho del Trabajo y esta ha sido la tesis acogida mayoritariamente en los centros de estudio, esto nos hace un país que pierde la oportunidad de enriquecer y fortalecer la libertad sindical, dejando de percibir los aires renovadores que fluyen desde la OIT, algunos pese a estar reconocidos internamente se les subyuga a ser fuentes supletorias de la legislación laboral interna, disipando así la prevalencia y la importancia que implícitamente contienen.

La verdadera piel de las Convenciones Colectivas de Trabajo, es rica jurídicamente y permite la armonía entre empleadores – trabajadores, garantizando de igual forma a cada una de ellas sus intereses pero de forma proporcional, justa y equitativa.

La concertación entre los sectores empresariales y los trabajadores es “la tabla de salvación” que permite el avance de la economía sobre la base de la justicia social, logrando así la paz y la reducción de la desigualdad. Pensando en la hermenéutica jurídica abierta, se debe repensar sus propias instituciones laborales, principios fundadores y en la humanización de sus reglas futuras para su “deconstrucción”. Finalizamos con el aporte de Marcel Silva,

En ninguna otra rama del derecho como la del trabajo y de la seguridad social, se hizo tan necesario el impulso a la crítica jurídica, al palpar cómo se derrumbaba después de los finales de la década de los ochenta el hermoso edificio del derecho del trabajo sustantivo que habíamos construido y como tiende a descuartizarse en la actualidad el procesal correspondiente (Silva Romero, 2011, p. 306).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barbagelata, H. H. (2009). *Curso sobre la evolución del pensamiento juslaboralista*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
- Cardinaux, N. (2008). La articulación entre enseñanza e investigación del Derecho. En *Revista sobre enseñanza del Derecho* N° 12 - Vol. 6, pp. 241-255.
- Constitución Política de Colombia, [C.P.C]. Artículo Julio 6 de 1991 (Colombia).
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-225 de 1995. (M. P. Alejandro Martínez Caballero; 18 de mayo de 1995).
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-568 de 1999. (M. P. Carlos Gaviria Díaz; 10 de agosto de 1999).
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-603 de 2003. (M. P. Jaime Araujo Rentería, 23 de julio de 2003).
- Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo - Carácter vinculante de las recomendaciones. Bogotá: Corte Constitucional de Colombia.
- De la Cueva, M. (1985a). *El nuevo derecho Mexicano del trabajo (4 ed. Vol. I)*. México: Editorial Porrúa.
- De la Cueva, M. (1985b). *El nuevo derecho Mexicano del trabajo (4 ed. Vol. II)*. México: Editorial Porrúa.
- González, G. (1985). *Tratado del derecho del trabajo (6 ed.)*. Bogotá: Librería Editorial El Foro de la Justicia.
- Gorz, A. (1988). *Metamorfosis del trabajo. Busca del sentido, crítica de la razón económica*. París.
- Hesse, H. (1979). *Bajo la rueda (10 ed)*. España: Minuesa.
- Huberman, L. (1936). *Los bienes terrenales del hombre*. Bogotá: Editorial Panamericana.
- Jimenes de, E. (1962). *Introducción al problema de las relaciones entre el derecho internacional y el derecho interno*. Buenos Aires: Separata de la Revista Jurídica.
- Ley 594 de 2000. Por medio de la cual se dicta la Ley General de Archivos y se dictan otras disposiciones. "D.O" 44084 del 14 de julio de 2000
- López, S. (2011). Para escribir una tesis jurídica: técnicas de investigación en derecho. *Ius et Praxis* No. 1, 2011, pp. 231-246.
- Machicado, J. (2010). *Historia del derecho del trabajo*. Ediciones New Life, La Paz: Universidad San Francisco Xavier.
- Meda, D. (1998). *El trabajo: Un valor en peligro de extinción*. Barcelona: Gedisa.
- Monroy, M. G. (2002). *Manual de Derecho Internacional Público (5 ed.)*. Bogotá: Editorial Temis S. A.
- Naciones Unidas. (1969). *Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados*. Viena: Comisión de Derecho internacional de las Naciones Unidas.
- Organización Internacional del Trabajo - O.I.T. (1919). *Constitución de la OIT. Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 18 de junio de 2013 en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:273000184646337::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907#A40
- Organización Internacional del Trabajo - O.I.T. (2003). *Los convenios fundamentales de la Organización Nacional del Trabajo (2 ed.)*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, Programa In Focus sobre la Promoción de la Declaración.
- Organización Internacional del Trabajo - O.I.T. (2011). *Promoción de la negociación colectiva. Convenio No. 154*. Ginebra: Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo -DIALOGUE-, Departamento de Normas Internacionales del Trabajo -NORMES-.
- Organización Internacional del Trabajo - O.I.T. (2012). *Orígenes e Historia. Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 18 de junio de 2013, en www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm



- Pasco, M. (2011). *El comité libertad sindical*. Ponencia presentada en el Primer Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Memorias repensando el derecho del trabajo y de la seguridad social en el Siglo XXI y su incidencia en las relaciones laborales, Bogotá.
- Polanyi, K. (1944). *The great transformation: The political and economic origins of our time*. Boston: Beacon Press.
- Ramírez, R. (2010). *Introducción teórica y práctica a la investigación histórica. Guía para historiar en las ciencias sociales*. Medellín: Facultad de Ciencias Humanas y Económicas, Universidad Nacional de Colombia sede Medellín.
- Raymond, W. S. (2012). *Derecho del trabajo. Nuevos escenarios*. San José de Costa Rica: Investigaciones Jurídicas S. A.
- Rivero, J. M. (1993). *Proceso, democracia y humanización*. R. Inf. Legisl, Recuperado el 18 de junio de 2013, en <http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/176136/000476785.pdf?sequence=3>
- Savater, F. (2000). *Ética para Amador*. Barcelona: Ariel S. A.
- Silva, M. (2005). *Flujos y reflujos. Proyección de un siglo de derecho laboral colectivo colombiano*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Silva, M. (2011). *Ponencia sobre la enseñanza del derecho procesal del trabajo*. En M. Silva Romero (Ed.), *Reaprender la enseñanza del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (pp. 303-344). Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Silva, M. (2013). *Dificultades y propuestas en la aplicación de la oralidad en materia laboral. Desconocimiento de la evolución del concepto "oralidad"*. Ponencia presentada en el XXXIV Congreso Colombiano de Derecho Procesal – Medellín, Colombia.
- Stiglitz, J. E. (2012). *El precio de la desigualdad* (A. Pradera, Trad.). Bogotá: Taurus.
- Supiot, A. (1996). *Crítica del Derecho del Trabajo* (J. L. Gil y Gil, Trad.). Madrid: Ministerio de Trabajo y de Asuntos Sociales, Subdirección General de Publicaciones.
- Supiot, A. (2007). *Homo Juridicus: Ensayo sobre la función antropológica del derecho*. Buenos Aires: Siglo veintiuno editores.
- Supiot, A. (2008). *Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Helianista.