

**INGRESO DE COLOMBIA EN LA ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y
EL DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE): EFECTOS Y PROYECCIONES EN
MATERIA DE DERECHO COLECTIVO**



Trabajo de grado para optar por el título de Abogada

Laura Daniela López Chaparro

Dirección: Verónica Peláez Rafet

Pontificia Universidad Javeriana

Facultad de Ciencias Jurídicas

Departamento de Derecho Laboral

Bogotá D.C.

2021

NOTA DE ADVERTENCIA

La Universidad no se hace responsable por los conceptos emitidos por sus alumnos en sus trabajos de tesis. Solo velará porque no se publique nada contrario al dogma y a la moral católica y por qué las tesis no contengan ataques personales contra persona alguna, antes bien se vea en ellas el anhelo de buscar la verdad y la justicia.

RESUMEN

En la presente investigación se determinarán los efectos y proyecciones que, en materia de derecho sindical, ha generado y generará el ingreso de Colombia en la OCDE. Específicamente, se analizará la transformación del derecho colectivo en el país con ocasión de este suceso y los retos que enfrentará Colombia para cumplir de forma permanente los estándares internacionales estipulados por la OCDE.

Palabras clave: OCDE, Derecho Sindical, Efectos y Proyecciones, Colombia.

ABSTRACT

This paper will identify the effects and projections that Colombia's entry into the OECD has generated and will generate in terms of Labor Law. Specifically, it will be analyzed the transformation of Colombian Labor Law as a result of this event and the challenges that the country will face in order to comply permanently with the international standards stipulated by the OECD.

Key words: OECD, Labor Law, Effects and Projections, Colombia.

Tabla de Contenido

Introducción.....	8
Capítulo 1. La adhesión de Colombia a la OCDE: condiciones exigidas para el ingreso y permanencia en la Organización.....	12
1.1. Ingreso a la OCDE	12
1.1.1. Colombia: Ruta de acceso	13
1.1.2. Recomendaciones de la OCDE a Colombia	14
1.1.3. Modificaciones normativas implementadas por Colombia en cumplimiento de la Hoja de Ruta fijada por la OCDE	14
1.2. Problemáticas en materia sindical: periodo 2017-2018.....	18
1.3. Acceso de Colombia a la OCDE: compromisos y obligaciones adquiridas	19
1.3.1. Obligaciones adquiridas por Colombia como condición para permanecer en la Organización..	20
1.4. Estándares laborales exigidos por la OCDE.....	24
1.4.1. Los estándares laborales considerados fundamentales al interior de la OCDE	24
Capítulo 2. Etapa posterior a la aceptación de Colombia en la OCDE.....	26
2.1. Primeros años de Colombia en la OCDE: 2018-2020.....	26
2.1.1. Nuevas organizaciones sindicales por año	26
2.1.2. Organizaciones sindicales canceladas por año	28
2.1.3. Dinámicas de la contratación colectiva: acuerdos colectivos	30
Capítulo 3. Proyecciones del sindicalismo en Colombia: Análisis de derecho comparado	40
3.1. Proceso de acceso a la OCDE: México y Chile	40
3.1.1. Ingreso de México en la OCDE.....	40
3.1.2. Ingreso de Chile en la OCDE	44
3.2. Derecho Colectivo en México y Chile: periodo posterior al ingreso en la Organización	46
3.2.1. Libertad sindical: derecho de sindicalización	46
3.2.2. Ratificación de los convenios fundamentales de la OIT	53
3.2.3. Derecho a la huelga.....	56
3.2.4. Densidad sindical	57
3.2.5. Negociación colectiva.....	60
3.2.7. Conflictos colectivos: huelgas y suspensión de actividades.....	72
3.2.8. Calidad de las relaciones laborales	73
3.3. Resultados generales	75
Capítulo 4. Ingreso de Colombia en la OCDE: consecuencias esperadas	77
4.1. Libertad sindical.....	77
4.1.1. Cumplimiento efectivo, en materia legal y práctica de los convenios 087 y 098 de la OIT.....	78
4.1.2. Acciones tendientes a la reducción de la violencia contra sindicalistas en Colombia.	78
4.1.3. Ampliación del derecho de asociación sindical a grupos de trabajadores que actualmente están impedidos para ejercer este derecho.	80
4.1.4. Mayor inspección y vigilancia por parte del Ministerio del Trabajo	81
4.1.5. Incremento en las investigaciones adelantadas por la Fiscalía General de la Nación	83
4.2. Derecho a la huelga.....	83
4.2.1. Ampliación del derecho a la huelga a determinados servicios públicos esenciales	84

4.2.2.	Nuevas modalidades para ejercer el derecho a la huelga.....	85
4.2.3.	Eventual fundamentación del derecho a la huelga.....	87
4.2.4.	Huelgas declaradas por federaciones y/o confederaciones.....	87
4.2.5.	Tribunales de arbitramento no obligatorios y reintroducción de procesos de mediación.....	89
4.2.6.	Menos prohibiciones del derecho a la huelga.....	90
4.3.	Incremento en la densidad sindical y tasas de sindicalización.....	91
4.4.	Negociaciones colectivas.....	92
4.4.1.	Nuevas dinámicas de negociación colectiva.....	92
4.4.2.	Aumento en la cobertura de las negociaciones colectivas.....	94
4.5.	Acuerdos colectivos.....	96
4.5.1.	Menores pactos colectivos.....	96
4.5.2.	Reducción de los contratos sindicales.....	96
4.6.	Calidad de las relaciones laborales y conflictos colectivos.....	97
4.7.	Regulación normativa: reforma laboral y sindical.....	97
4.8.	Diagrama de consecuencias jurídicas.....	99
Conclusiones.....		100
Anexos.....		102
Anexo 1.....		102
Anexo 2.....		104
Anexo 3.....		105
Anexo 4.....		107
Anexo 5.....		112
Bibliografía.....		114

Índice de Tablas

Tabla 1 Obligaciones y compromisos adquiridos por Colombia en materia de informalidad laboral.	20
Tabla 2 Obligaciones y compromisos adquiridos por Colombia	21
Tabla 3 Obligaciones y compromisos adquiridos por Colombia	22
Tabla 4 Obligaciones y compromisos de Colombia respecto a la violencia sindical.....	23
Tabla 5 Recomendaciones hechas por el ELSAC a México.....	42
Tabla 6 Compromisos adquiridos por Chile y acciones adoptadas.....	45
Tabla 7 Explicación de los grupos incluidos en la Gráfica 12	49
Tabla 8 Principales modificaciones implementadas con ocasión de la Reforma laboral de México	50
Tabla 9 Ratificaciones de México a convenios de la OIT.	54
Tabla 10 Cláusulas erga omnes en acuerdos colectivos.....	63
Tabla 11 Duración de los acuerdos colectivos.....	64
Tabla 12 Comportamiento países latinoamericanos respecto a la cobertura de acuerdos colectivos.....	65
Tabla 13 Grados de coordinación en las negociaciones colectivas	70
Tabla 14 Cláusulas de paz y solución de controversias	71
Tabla 15 Características de México, Chile, Colombia y los demás países de la OCDE	75

Índice de Figuras

Figura 1. Línea del tiempo: ingreso de Colombia en la OCDE	11
Figura 2. Objetivos iniciales fijados por el ELSAC a Colombia en 2013.....	13
Figura 3 Temáticas en torno a las que giraron las recomendaciones del ELSAC a Colombia en 2014	14
Figura 4 Principales modificaciones normativas en materia de derecho sindical.....	15
Figura 5 Temas principales de las reformas normativas promovidas por el Gobierno Nacional.....	16
Figura 6 Consecuencias de infringir el derecho de asociación sindical.....	17
Figura 7 Problemáticas de Colombia en materia de derecho colectivo para 2016.	17
Figura 8 Condiciones para el ingreso y permanencia de Colombia en la Organización.....	19
Figura 9 Condiciones para el ingreso y permanencia de Colombia en la Organización.....	21
Figura 10 Obligaciones de Colombia en materia de violencia sindical	23
Figura 11 Estándares laborales mínimos para la OCDE.....	25
Figura 12 Aspectos incluidos en la reforma laboral mexicana.	43
Figura 13 Propósitos de la reforma laboral en Chile.	51
Figura 14 Principios y derechos considerados como estándares laborales para la OCDE.....	54
Figura 15 Limitaciones del derecho a la huelga en México para 2017.....	56
Figura 16 Limitaciones del derecho a la huelga en Chile para 2017.	57
Figura 17 Posibles causas de la disminución en la densidad sindical.....	59
Figura 18 Centralización y descentralización de las negociaciones colectivas	66
Figura 19 Consecuencias esperadas en materia de libertad sindical.....	77
Figura 20 Consecuencias esperadas respecto al derecho a la huelga.....	83
Figura 21 Restricciones del derecho a la huelga en Colombia	91
Figura 22 Efectos esperados en materia de negociación colectiva.....	92
Figura 23 Efectos esperados en materia de acuerdos colectivos	96
Figura 24 Consecuencias esperadas en Colombia con ocasión del ingreso en la OCDE	99
Figura 25 Aspectos generales evaluados por la OCDE	102
Figura 26 Causas del decrecimiento en la densidad sindical	107

Índice de Gráficas

Gráfica 1	26
Gráfica 2	27
Gráfica 3	28
Gráfica 4.....	29
Gráfica 5.....	30
Gráfica 6.....	30
Gráfica 7.....	34
Gráfica 8.....	36
Gráfica 9.....	37
Gráfica 10.....	38
Gráfica 11	39
Gráfica 12.....	48

Gráfica 13.....	58
Gráfica 14.....	59
Gráfica 15.....	61
Gráfica 16.....	68
Gráfica 17.....	72
Gráfica 18.....	73
Gráfica 19.....	74
Gráfica 20.....	75
Gráfica 21.....	79
Gráfica 22.....	81
Gráfica 23.....	82
Gráfica 24.....	88
Gráfica 25.....	89
Gráfica 26.....	108
Gráfica 27.....	110
Gráfica 28.....	110
Gráfica 29.....	112
Gráfica 30.....	113

INTRODUCCIÓN

El 28 de abril de 2020 Colombia se convirtió en el miembro número 37 de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (“OCDE” o la “Organización”). Este proceso duró aproximadamente ocho (8) años, en los cuales el país fue sometido a múltiples exámenes ante veintitrés (23) comités de la OCDE, cuya finalidad fue determinar el nivel de cumplimiento del país respecto a los requisitos de ingreso exigidos por la Organización.

El “Comité de Trabajo, Empleo y Asuntos Sociales” (“ELSAC”¹ o el “Comité”), fue uno de los últimos en aprobar la admisión de Colombia, al identificar múltiples problemáticas en materia laboral y sindical. En consecuencia, el Comité propuso una serie de recomendaciones vinculadas con posibles reformas laborales y sindicales que Colombia debía efectuar. Prueba de ello fueron las múltiples normas que en materia laboral y sindical emitió el Gobierno Nacional en el periodo 2011-2018.

En el año 2018 el Comité permitió el ingreso del país en la OCDE; no sin concluir que Colombia aún no cumplía a cabalidad los estándares laborales y sindicales exigidos y resaltó cinco áreas temáticas que resultaban especialmente problemáticas: (i) informalidad laboral y subcontratación; (ii) aplicación efectiva de la ley laboral; (iii) violencia sindical; (iv) protección del derecho de asociación sindical; y (v) negociación colectiva; por lo que el Comité exigió la suscripción de una serie de compromisos “*post-acceso*” que deberán cumplirse en un periodo no mayor a ocho (8) años. Durante este periodo el Gobierno Nacional se comprometió a continuar impulsando reformas normativas para alcanzar los estándares laborales y sindicales exigidos por el Comité.

Teniendo en cuenta lo anterior, es claro que, con ocasión del ingreso de Colombia a la OCDE, el país ha tenido la oportunidad de cuestionarse, transformarse y discutir, en un contexto

¹ Employment, Labour, and Social Affairs Committee (ELSAC).

internacional, los principales problemas y desafíos que enfrenta en materia de normatividad, política pública y desarrollo institucional.

Así, el ingreso de Colombia a la OCDE ha sido considerado como uno de los sucesos más importantes para el país en materia socioeconómica y se proyecta que generará importantes beneficios tanto en el ámbito interno como en el internacional. La presente investigación tiene como objetivo principal determinar los efectos y proyecciones que, en materia de derecho sindical, ha generado y generará el ingreso de Colombia en la OCDE.

Específicamente, se pretende analizar cómo se ha transformado el derecho colectivo en el país con ocasión de este suceso y los retos que enfrentará Colombia para cumplir de forma permanente los estándares internacionales estipulados por la Organización.

A lo largo de la investigación se hará uso de las siguientes siglas:

ELSAC: Employment, Labour, and Social Affairs Committee.

LFT: Ley Federal del Trabajo de México.

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

OECD: Organisation for Economic Co-operation and Development.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

PAL: Plan de Acción Laboral Colombia – Estados Unidos.

SMLMV: Salario Mínimo Legal Mensual Vigente.

TUAC: The Trade Union Advisory Committee of the OECD.

Línea del tiempo: ingreso de Colombia en la OCDE

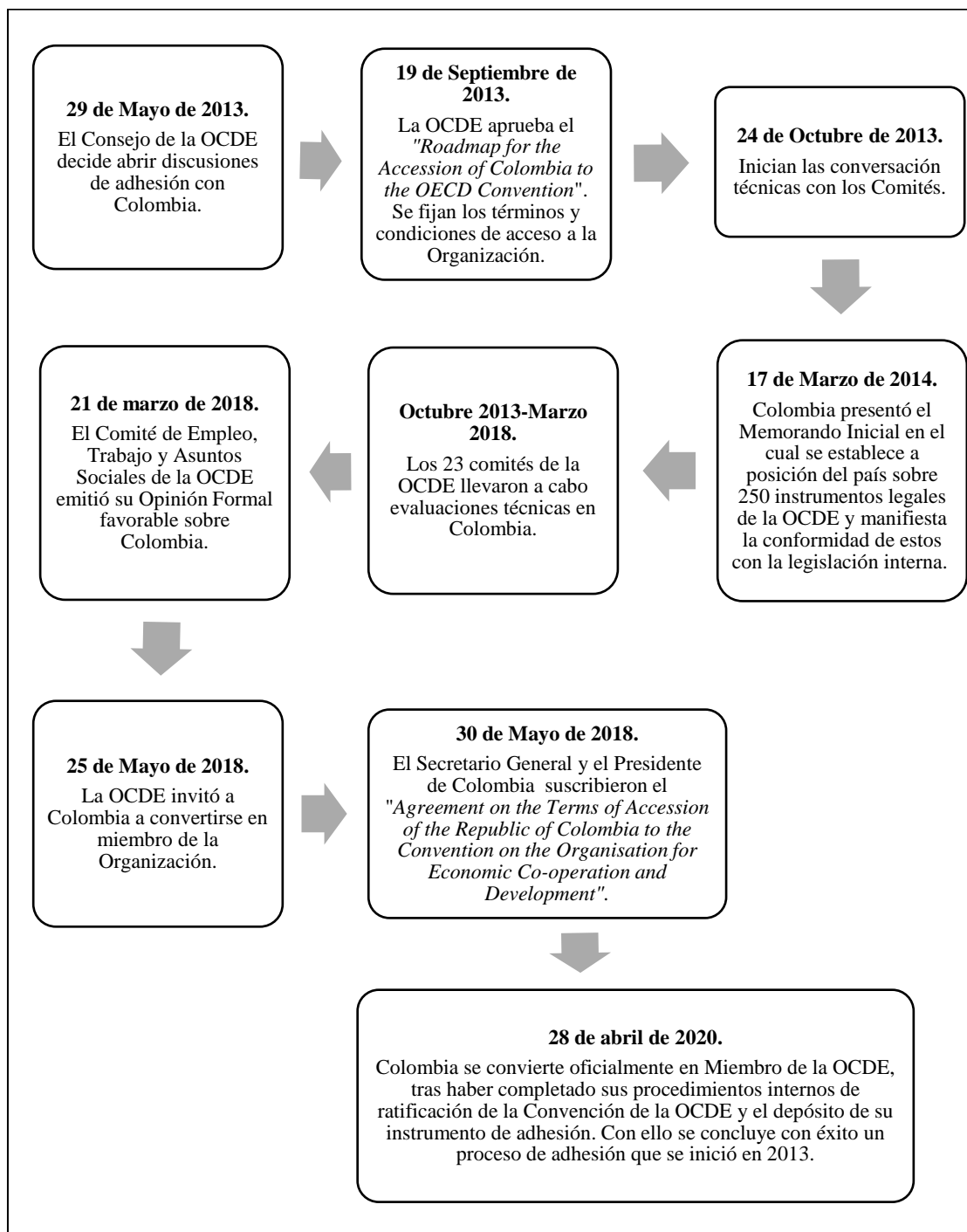


Figura 1. Línea del tiempo: ingreso de Colombia en la OCDE.

Fuente: "Colombia's Path Towards OECD Accession", *Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)*, acceso el día 02 de abril de 2020, <https://www.oecd.org/colombia/colombia-accession-to-the-oecd.htm>

Elaboración propia.

CAPITULO 1. LA ADHESIÓN DE COLOMBIA A LA OCDE: CONDICIONES EXIGIDAS PARA EL INGRESO Y PERMANENCIA EN LA ORGANIZACIÓN

El proceso de ingreso a la OCDE inicia con la firma de la Convención Fundadora² de 1960 (la “Convención”), documento que establece los objetivos y principios de la Organización, así como las obligaciones generales que deben ser cumplidas por cada uno de los miembros.

Los países que desean ser parte de la OCDE deben demostrar compromiso para cumplir los dos principios fundamentales de la Convención: (i) ser sociedades democráticas comprometidas con el Estado de Derecho y la protección de los derechos humanos; y (ii) tener economías abiertas, transparentes y de libre mercado³.

Dichos principios propenden por el objetivo principal de las políticas de la Organización: (i) expandir la economía y el empleo; (ii) aumentar el nivel de vida, manteniendo la estabilidad financiera; (iii) contribuir a una sana expansión económica de los países miembros y de los no miembros en vía de desarrollo; y (iv) permitir la expansión del comercio internacional sobre una base multilateral y no discriminatoria⁴.

1.1. Ingreso a la OCDE

La vinculación de países a la Organización depende principalmente del Consejo General⁵ de la OCDE, el cual es el órgano encargado de decidir el inicio de las conversaciones de adhesión con los países que considera podrían ser miembros potenciales. La Secretaría General de la OCDE evalúa a cada país integralmente, aplicando el *Framework For the Consideration of Prospective Members*, en el cual se incluyen cinco etapas. Para profundizar en ellas, remitirse

² Convention on the Organization for Economic Co-operation and Development, December 14th, 1960.

³ “OECD - Membership and the values of the Organization”, The Trade Union Advisory Committee (TUAC), acceso el día 03 de mayo de 2020, <https://tuac.org/news/oecd-membership-and-the-values-of-the-organisation/>.

⁴ Convention on the Organization for Economic Co-operation and Development, December 14th, 1960.

⁵ Según el artículo octavo de la Convención, el Consejo de la OCDE es el órgano del que emanan todos los actos de la Organización. El Consejo puede reunirse a nivel de ministros o de representantes permanentes.

al Anexo 1. Realizada dicha evaluación, el 29 de mayo de 2013 el Consejo General de la OCDE decidió abrir conversaciones de adhesión con Colombia⁶.

1.1.1. Colombia: Ruta de acceso

Iniciadas las conversaciones de adhesión, la Secretaría General de la OCDE fija las condiciones y define el proceso de acceso del país en una “Hoja de Ruta”, que debe ser implementada por este para convertirse en miembro de la Organización. El 19 de septiembre de 2013 la OCDE aprobó la Hoja de Ruta con la cual Colombia iniciaba su proceso de adhesión. En dicho documento se estipularon los principios y estándares básicos que serían evaluados por cada comité técnico de la Organización.

El Comité de Trabajo, Empleo y Asuntos Sociales (ELSAC) planteó el siguiente principio fundamental a ser cumplido por Colombia en materia laboral: “*garantizar que las políticas e instituciones laborales promuevan la prosperidad económica*”⁷. Además, estipuló que dicho principio debía cumplirse con los siete (7) objetivos que a continuación se mencionan:

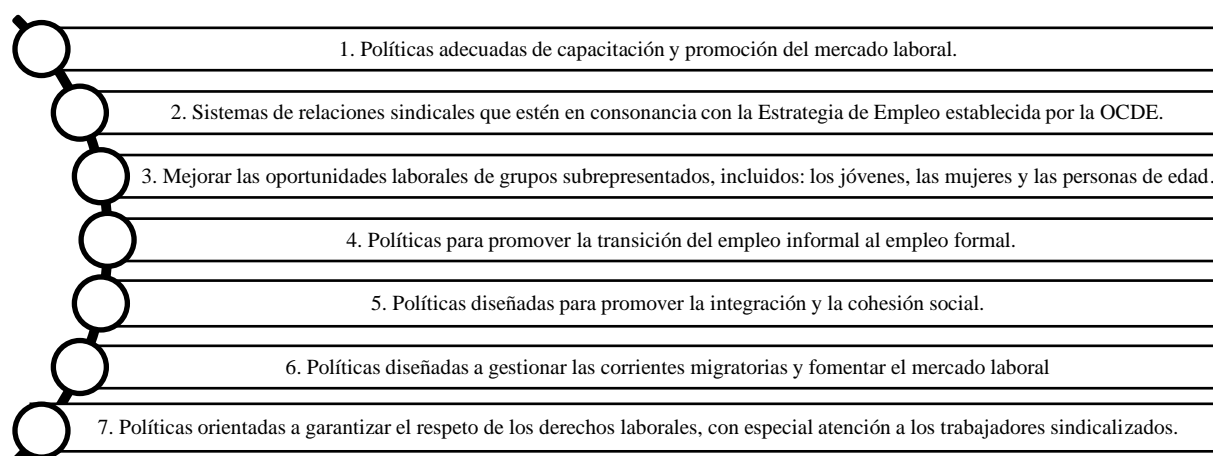


Figura 2. Objetivos iniciales fijados por el ELSAC a Colombia en 2013.

Fuente: Ministerio del Trabajo, *Respuesta a PQRS No. 08SE2020140000000018020*.

Elaboración propia.

⁶ “La OCDE inicia formalmente el proceso de adhesión de Colombia”, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), acceso el día 02 de abril de 2020, <https://www.oecd.org/newsroom/la-ocde-inicia-formalmente-el-proceso-de-adhesion-de-colombia.htm>.

⁷ Ministerio del Trabajo. *Respuesta a PQRS No. 08SE2020140000000018020*, Junio 02 de 2020.

El cumplimiento de Colombia con la implementación de esos siete objetivos fue evaluado por el ELSAC durante los cinco (5) años que duró el proceso de adhesión a la Organización. Como se puede observar, de la totalidad de objetivos fijados en temas laborales, dos de ellos consistieron en exigencias exclusivas en materia de derecho colectivo, específicamente: (i) implementar sistemas de relaciones sindicales que estén en consonancia con la estrategia de empleo establecida por la OCDE; e (ii) impulsar políticas orientadas a garantizar el pleno respeto de los derechos laborales, con especial atención a los derechos y la seguridad de los trabajadores sindicalizados.

1.1.2. Recomendaciones de la OCDE a Colombia

En el año 2014 la OCDE realizó una visita oficial a Colombia durante la cual se llevaron a cabo 28 reuniones con diferentes agentes vinculados al Gobierno Nacional, las centrales obreras, el sector productivo y la academia. Con base en la información recolectada en esta visita, la OCDE recomendó reformas laborales que Colombia debía efectuar para cumplir con los objetivos fijados en la Hoja de Ruta del año 2013⁸. Las recomendaciones hechas por el ELSAC a Colombia se enfocaron en cuatro temas fundamentales:

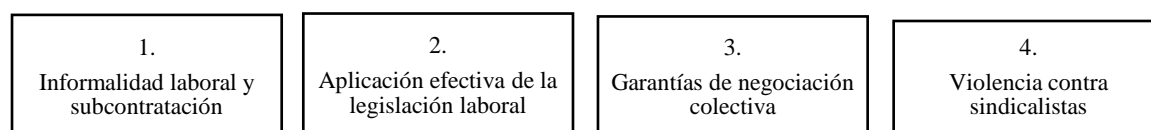


Figura 3 Temáticas en torno a las que giraron las recomendaciones del ELSAC a Colombia en 2014

Fuente: Ministerio del Trabajo, *Respuesta a PQRS No. 08SE2020140000000018020*.

Elaboración propia.

1.1.3. Modificaciones normativas implementadas por Colombia en cumplimiento de la Hoja de Ruta fijada por la OCDE

Los objetivos y recomendaciones planteados por el ELSAC a Colombia impulsaron importantes cambios normativos durante la década pasada. Para efectos de la presente

⁸ Ministerio del Trabajo, *Respuesta a PQRS No. 08SE2020140000000018020*.

investigación se analizarán las principales modificaciones gestadas en materia de derecho colectivo, las cuales fueron principalmente siete (7) tal como se expondrá a continuación.

A. Ley 1453 de 2011	Art. 26 de la Ley 1453 de 2011 "Delitos de persecución sindical". Busca proteger el derecho de asociación sindical. Fue una medida adoptada con el fin de reducir los altos índices de violencia sindical que identificó la OCDE en Colombia.
B. Decreto 089 de 2014	Establece la unidad de negociación colectiva en las empresas que tienen varios sindicatos.
C. Decreto 1072 de 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Hace referencia al servicio temporal y trabajadores en misión. Según la OCDE, la tercerización laboral representa una grave amenaza a la sindicalización en Colombia, toda vez que los trabajadores que no cuentan con un contrato de trabajo no les es posible afiliarse a sindicatos de base.
D. Decreto 017 de 2016	<ul style="list-style-type: none"> • Aborda 9 temas sensibles en relación con el procedimiento para la convocatoria de los tribunales de arbitramento. • Precisa los documentos que deben acompañar la solicitud de convocatoria de tribunal de arbitramento. • Establece términos para las actuaciones administrativas de convocatoria del Tribunal de Arbitramento. • Ordena la acumulación en un solo Tribunal de Arbitramento de los conflictos suscitados en una misma empresa.
E. Decreto 036 de 2016	<ul style="list-style-type: none"> • Sobre los contratos sindicales.
F. Decreto 2078 de 2017	<ul style="list-style-type: none"> • Contempla el procedimiento para el acceso a mecanismos de protección colectiva para las organizaciones sindicales.
G. Resolución 2021 del 2018	<ul style="list-style-type: none"> • Establece lineamientos sobre la inspección, vigilancia y control en procesos de intermediación laboral a la luz del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010.

Figura 4 Principales modificaciones normativas en materia de derecho sindical.

Fuente y elaboración propias.

Las modificaciones normativas antes expuestas no son consecuencia exclusiva del proceso de acceso de Colombia a la OCDE; algunas de ellas también fueron promovidas con ocasión de la suscripción de los Tratados de Libre Comercio: (i) Colombia-Canadá; (ii) Colombia, Perú-

Unión Europea; y (iii) Colombia-Estados Unidos. En el marco de este último se suscribió en el año 2011 el Plan de Acción Laboral (PAL)⁹ por parte de Colombia, el cual impulsó importantes reformas.

La OCDE ha reconocido en diferentes oportunidades las consecuencias positivas que en materia laboral generó la firma del PAL para Colombia. Específicamente ha resaltado: (i) el fortalecimiento del Ministerio del Trabajo; (ii) la reforma del Código Penal, en virtud de la cual se incluyó el delito de “*persecución sindical*” como un nuevo tipo penal; (iii) la creciente imposición de multas para sancionar la tercerización laboral ilegal; y (iv) el incremento del presupuesto destinado a la Fiscalía General de la Nación para sancionar la violencia sindical y los delitos contra la libertad de asociación¹⁰.

Por otra parte, las normas referenciadas en la *Figura 4* evidencian el esfuerzo del Gobierno Nacional para lograr el cumplimiento de las exigencias y recomendaciones planteadas por la OCDE a Colombia en materia de derecho colectivo. Como se puede observar, dichas normas se enfocaron principalmente en tres aspectos:

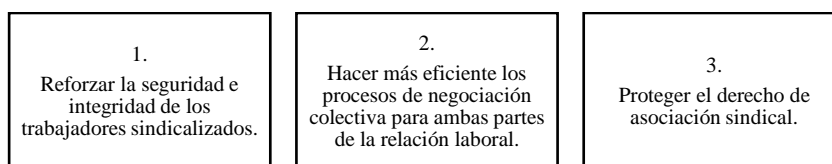


Figura 5 Temas principales de las reformas normativas promovidas por el Gobierno Nacional.

Fuente y elaboración propias.

La protección del derecho constitucional de asociación sindical fue uno de los aspectos en los que más enfatizó el Gobierno Nacional. De forma tal que actualmente las consecuencias de

⁹ El PAL se diseñó con el propósito de resolver tres problemáticas principales: (i) la violencia contra los sindicalistas colombianos; (ii) los esfuerzos inadecuados para llevar a los autores de los asesinatos de esas personas a la justicia; y (iii) la protección insuficiente de los derechos de los trabajadores en Colombia. Por ello, en el marco del PAL, Colombia adquirió con Estados Unidos cuatro compromisos en materia laboral: (i) reforzar la capacidad institucional del Ministerio del Trabajo; (ii) reducir la informalidad y las formas ilegales de contratación; (iii) proteger el derecho a participar en organizaciones sindicales y a hacer parte de negociaciones colectivas; y (iv) reducir las amenazas y manifestaciones de violencia contra los trabajadores sindicalizados. Tomado de Ministerio del Trabajo, *Informe De Cumplimiento Plan De Acción De Colombia Y Estados Unidos Para Derechos Laborales*, acceso el día 23 de mayo de 2020, <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Informe+Final+Plan+de+Acci%C3%B3n+de+Colombia+y+Estados+Unidos+Para+Derechos+Laborales.pdf/42c8e97e-c484-4d95-43a8-57c11117f362>

¹⁰ OECD, *Reviews of Labour Market and Social Policies: Colombia 2016*, (Paris: OECD Publishing, 2016), acceso el día 24 de junio de 2020, <https://doi.org/10.1787/9789264244825-en>.

infringir dicho derecho son mucho más amplias y contundentes en comparación con las que existían en la década pasada.

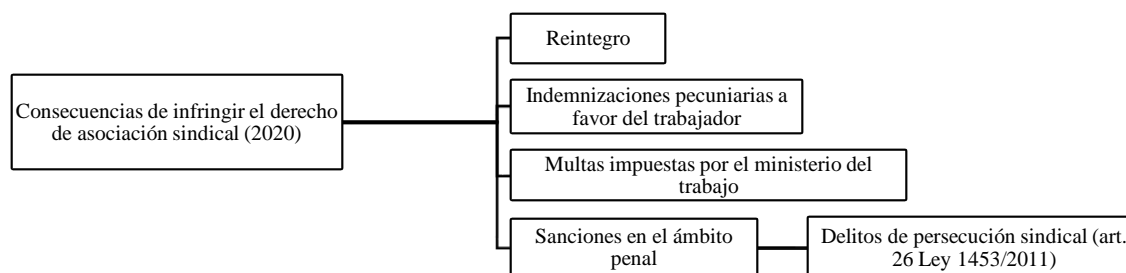


Figura 6 Consecuencias de infringir el derecho de asociación sindical.

Fuente y elaboración propias.

En el año 2015 el Ministerio del Trabajo presentó ante el ELSAC los avances implementados en materia laboral. Sin embargo, el Comité concluyó que las modificaciones normativas implementadas por Colombia hasta esa fecha no eran suficientes para alcanzar la totalidad de estándares y objetivos exigidos, de conformidad con lo planteado en la Hoja de Ruta fijada en el año 2013¹¹.

En esa oportunidad el ELSAC identificó que Colombia aún presentaba una serie de problemáticas importantes en materia de derecho colectivo, algunas de las cuales fueron plasmadas en un informe de la OCDE del año 2016¹² y se mencionan en la Figura 7.

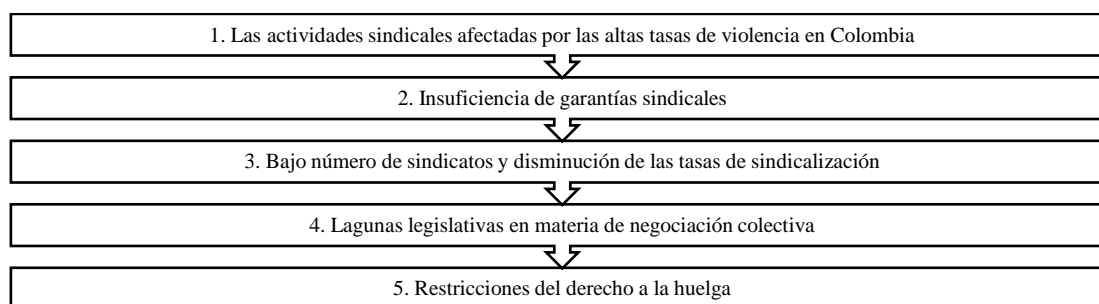


Figura 7 Problemáticas de Colombia en materia de derecho colectivo para 2016.

Fuente: OECD, *Reviews of Labour Market and Social Policies: Colombia 2016*.

Elaboración propia.

¹¹ Ministerio del Trabajo, *Respuesta a PQRS No. 08SE2020140000000018020*.

¹² OECD, *Reviews of Labour Market and Social Policies: Colombia 2016*.

Considerando el contexto ya analizado, es posible concluir que, desde el año 2016, el Gobierno Nacional comenzó a impulsar la mayor parte de reformas normativas en materia de derecho colectivo¹³.

1.2.Problemáticas en materia sindical: periodo 2017-2018

A pesar de las modificaciones y esfuerzos normativos implementados desde el año 2013 por Colombia, para los años 2017 y 2018 todavía existían serias dudas al interior de la OCDE respecto a la implementación de las recomendaciones del ELSAC. Prueba de ello es el “Informe sobre los derechos y la seguridad de los sindicatos en Colombia¹⁴” emitido por el *Trade Union Advisory Comitee to the OECD* (“TUAC”), según el cual:

Hay pruebas claras de que Colombia no ha logrado avanzar adecuadamente en las recomendaciones formuladas por el ELSAC. Dado que muchas de las mismas recomendaciones se hicieron en el contexto de otros acuerdos internacionales y bilaterales, el TUAC considera que esto indica una clara falta de voluntad política. Los gobiernos no deben apoyar una opinión formal en el ELSAC hasta que Colombia realice progresos demostrables para: (i) detener, proteger y castigar la violencia antisindical, (ii) hacer frente a la informalidad y la subcontratación, (iii) fortalecer y hacer cumplir la legislación laboral; y (iv) apoyar la negociación colectiva¹⁵.

En dicho informe el TUAC identificó áreas que para el año 2018 continuaban siendo problemáticas en materia de derecho colectivo: (i) la violencia contra los sindicalistas; (ii) el aumento de contratos sindicales; (iii) la débil aplicación de la legislación laboral; (iv) el aumento de los “contratos sindicales”; y (v) los bajos niveles de negociación colectiva¹⁶.

¹³ Específicamente el Decreto 036 de 2016, el Decreto 017 de 2016, el Decreto 2078 de 2017 y el Decreto 2021 de 2018.

¹⁴ “Submission on Trade Union Rights and Safety in Colombia”, *Trade Union Advisory Committee (TUAC)*, acceso el día 22 de junio de 2020, https://tuac.org/wp-content/uploads/2018/03/18-03t_tu_07-ELSAC_TUAC_-Sub_Fin-1.pdf

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ *Ibid.*

1.3. Acceso de Colombia a la OCDE: compromisos y obligaciones adquiridas

El 21 de marzo de 2018, luego de una nueva evaluación técnica realizada a Colombia por parte de la OCDE, el ELSAC emitió su opinión formal favorable y permitió el ingreso del país en la Organización¹⁷. Sin embargo, concluyó que Colombia aún no cumplía a cabalidad los estándares laborales exigidos.

De esta forma, una vez Colombia fue invitada a ser un miembro oficial de la OCDE, el Comité le exigió al país cuatro condiciones para su ingreso y permanencia futura en la Organización¹⁸¹⁹.

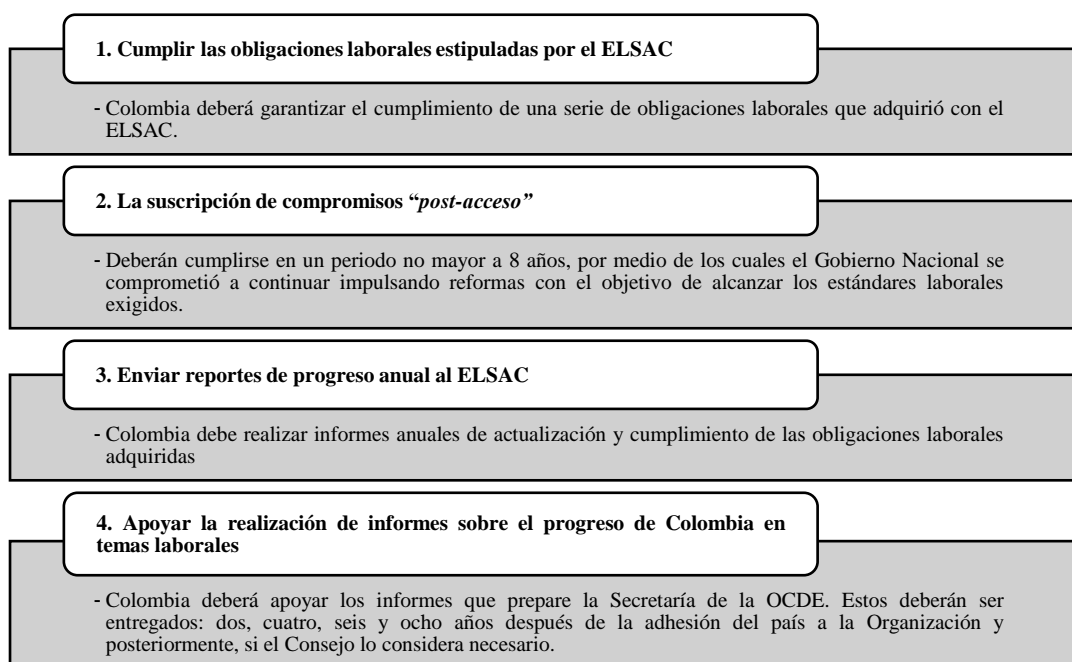


Figura 8 Condiciones para el ingreso y permanencia de Colombia en la Organización.

Fuente: Ministerio del Trabajo, *Respuesta a PQRS No. 08SE202014000000018020*.

Elaboración propia.

¹⁷ “Colombia y la OCDE”, *The OECD and Latin America & the Caribbean*, acceso el día 04 de junio de 2020, <https://www.oecd.org/latin-america/countries/colombia/colombia-y-la-ocde.htm>

¹⁸ “Accession of Colombia to the Organisation – Decision of the Council to invite the Republic of Colombia to accede to the Convention on the OECD”, *Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)*, acceso el día 06 de junio de 2020, [http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=C\(2018\)81/FINAL&docLanguage=En](http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=C(2018)81/FINAL&docLanguage=En).

¹⁹ OCDE, *Agreement on the Terms of Accession of the Republic of Colombia to the Convention on the Organisation for Economic Co-operation and Development*, (Paris: 2020).

1.3.1. Obligaciones adquiridas por Colombia como condición para permanecer en la Organización

Las obligaciones que en materia laboral adquirió el Gobierno Nacional con ocasión de la entrada en la OCDE hacen parte del Informe de Opinión Formal emitido por el ELSAC en 2018. Estas están clasificadas en cuatro áreas temáticas: (i) informalidad laboral y subcontratación; (ii) cumplimiento de la legislación laboral; (iii) negociación colectiva; y (iv) violencia contra sindicalistas. A continuación, se exponen, por área temática, las obligaciones adquiridas por Colombia al convertirse en el miembro número 37 de la OCDE:

1.3.1.1. Informalidad laboral y subcontratación

En esta materia el Gobierno Nacional se comprometió a (i) continuar combatiendo la informalidad laboral; y (ii) proteger los derechos laborales de los trabajadores subcontratados²⁰. Según el ELSAC, lo anterior deberá cumplirse por medio de los compromisos específicos que se exponen en la Tabla 1.

Tabla 1 Obligaciones y compromisos adquiridos por Colombia en materia de informalidad laboral y subcontratación.

Obligaciones generales	Compromisos exigidos para combatir la informalidad laboral
1. Combatir la informalidad laboral	Implementación de una ventanilla única para el registro de empresas que unifica procedimientos para el registro de nuevas empresas (Ventanilla Única Empresarial). Este mecanismo ya fue implementado por el Gobierno Nacional por medio de los Decretos 1875 de 2017 y 2106 de 2019.
	Diseñar e implementar un sistema de afiliación único para los diferentes sistemas de seguridad social (incluyendo salud, pensiones, subsidio familiar y seguro de accidentes).
	Lanzar un programa de concientización ciudadana, especialmente en áreas rurales, sobre la importancia del empleo formal, los beneficios del seguro social y los derechos de los trabajadores.
2. Proteger los derechos laborales de los trabajadores subcontratados.	Fortalecer el marco jurídico, según corresponda, para prohibir todas las formas de subcontratación abusiva, incluso mediante el uso de cooperativas, contratos sindicales y sociedades anónimas simplificadas.
	Asegurar investigaciones de todas las formas de subcontratación abusiva, especialmente en áreas rurales.
	Publicar de manera continua notificaciones de quejas, investigaciones y resultados.
	Resolver las investigaciones existentes sobre subcontratación abusiva de manera oportuna, imponiendo multas cuando corresponda y publicando los resultados de manera continua.
	Cobrar todas las multas pendientes por violaciones de subcontratación dentro de los tiempos legalmente establecidos.

Fuente: Ministerio del Trabajo, Respuesta a PQRS No. 08SE202014000000018020.
Elaboración propia.

²⁰ Ministerio del Trabajo, Respuesta a PQRS No. 08SE202014000000018020.

1.3.1.2. Cumplimiento de la legislación laboral

La segunda área temática es el fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo, para garantizar el efectivo cumplimiento de la legislación laboral colombiana. Para ello, adquirió una serie de obligaciones generales: **(i)** fortalecer el efecto disuasorio de la inspección del trabajo; **(ii)** crear un nuevo sistema de gestión de casos en todo el territorio nacional; y **(iii)** garantizar la suficiencia de recursos²¹.

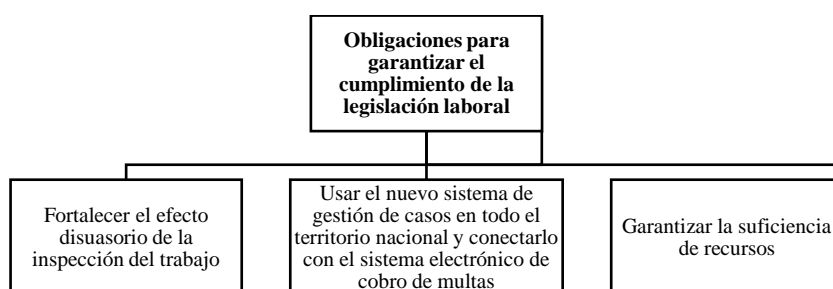


Figura 9 Condiciones para el ingreso y permanencia de Colombia en la Organización.

Fuente: Ministerio del Trabajo, Respuesta a PQRS número 08SE2020140000000018020.

Elaboración propia.

Dichas obligaciones deberán ser cumplidas mediante una serie de compromisos específicos fijados por el ELSAC, tal como se enuncia en la Tabla 2.

Tabla 2 Obligaciones y compromisos adquiridos por Colombia en materia de cumplimiento de la legislación laboral

Obligaciones generales	Compromisos específicos
1. Fortalecer el efecto disuasorio de la inspección del trabajo	Aumentar el número de inspecciones e investigaciones por año, y hacer que esta información esté disponible para el público de manera anual.
	Completar las inspecciones del trabajo dentro de los tiempos establecidos.
	Mejorar el cobro de multas.
	Desarrollar e implementar una estrategia de inspección nacional.
2. Nuevo sistema de gestión de casos en todo el territorio nacional	Implementar el nuevo sistema de gestión de casos.
	Conectar el nuevo sistema de gestión de casos con el sistema electrónico de cobro de multas.
3. Garantizar la suficiencia de recursos	Continuar ofreciendo regularmente programas de capacitación para todos los inspectores del trabajo (sin importar su tipo de contrato).
	Finalizar la contratación permanente para los inspectores del trabajo que aprobaron el examen de carrera.
	Mantener el número de inspectores del trabajo en línea con los estándares internacionales

Fuente: Ministerio del Trabajo, Respuesta a PQRS No. 08SE2020140000000018020.

Elaboración propia.

²¹ Ibid.

1.3.1.3. Negociación colectiva

En materia de negociación colectiva, el Gobierno Nacional adquirió tres obligaciones generales: (i) reflexionar sobre alternativas a la prohibición total de huelgas en servicios esenciales; (ii) considerar la reintroducción de la mediación en el proceso colectivo de resolución de disputas; y (iii) crear un marco constructivo para el dialogo social y la negociación colectiva²². Esta última obligación deberá ser alcanzada mediante una serie de compromisos específicos.

Tabla 3 Obligaciones y compromisos adquiridos por Colombia en materia de negociación colectiva.

Compromisos mediante los cuales se deberá cumplir la obligación de crear un marco para el dialogo y la negociación colectiva	
1.	Promover un sistema de dos niveles de negociación (sectorial y a nivel de empresas).
2.	Implementar la regulación sobre negociación sectorial en el Código Sustantivo del Trabajo.
3.	Eliminar la posibilidad de negociar pactos colectivos
4.	Extender de forma automática los acuerdos colectivos a todos los empleados de una empresa, no solo a los miembros de sindicatos (<i>erga omnes</i>).
5.	Solicitar que los múltiples sindicatos de una misma empresa formen un solo equipo de negociación para asegurar un acuerdo colectivo único.
6.	Otorgar el derecho a huelga a las organizaciones sindicales de más alto nivel (segundo y tercer grado).
7.	Asegurar que todos los trabajadores, independiente del estatus legal bajo el cual trabajen, se puedan unir a sindicatos.
8.	Recolectar datos sistemáticamente sobre negociación colectiva con el fin de monitorear su evolución.

Fuente: Ministerio del Trabajo, Respuesta a PQRS No. 08SE2020140000000018020.
Elaboración propia.

Adicionalmente, al referirse al tema de la negociación colectiva, el ELSAC recomendó a Colombia “mejorar las formas de dialogo social y considerar un ajuste gradual en el salario mínimo para devolverlo a su rol original de piso salarial, en lugar de norma salarial”²³.

1.3.1.4. Violencia contra sindicalistas

En este aspecto, Colombia adquirió cuatro obligaciones principales, tal como se ilustra en la Figura 10.

²² Ibid.

²³ Ibid.

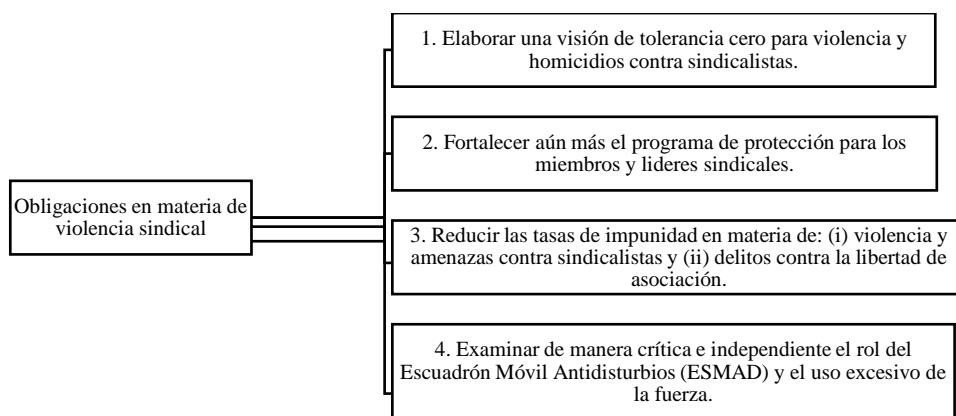


Figura 10 Obligaciones de Colombia en materia de violencia sindical

Fuente: Ministerio del Trabajo, *Respuesta a PQRS No. 08SE202014000000018020*.

Elaboración propia.

Según estipuló el ELSAC, las obligaciones antes mencionadas deberán ser ejecutadas mediante los siguientes compromisos específicos.

Tabla 4 Obligaciones y compromisos de Colombia respecto a la violencia sindical

Obligación en materia de violencia sindical	Compromisos específicos
1. Elaborar una visión de tolerancia cero para violencia y homicidios contra sindicalistas.	Implementar un plan adecuado de reformas y acciones en línea con los convenios ratificados con la OIT.
2. Fortalecer aún más el programa de protección para los miembros y líderes sindicales.	Implementar, con colaboración cercana de los sindicatos, el mecanismo de protección colectiva recientemente desarrollado para los sindicalistas en riesgo. Mantener recursos financieros adecuados para la Unidad Nacional de Protección.
3. Reducir las tasas de impunidad en materia de: (i) violencia y amenazas contra sindicalistas y (ii) delitos contra la libertad de asociación.	Asegurar que las investigaciones de crímenes contra sindicalistas sean una prioridad para el gobierno. Mantener vigente el Grupo Élite responsable de las investigaciones de crímenes contra sindicalistas en la Fiscalía General. Demostrar progreso tangible en la resolución de todos los crímenes contra sindicalistas, asegurando las condenas donde sea apropiado. Asegurar la resolución a tiempo de los casos de violencia y amenazas contra sindicalistas, incluyendo la contratación de un tercer juez laboral. Publicar anualmente estadísticas sobre las investigaciones y acusaciones, además de los tiempos de los casos. Evaluar la efectividad de la fase de conciliación obligatoria como es requerida por los procesos penales para el Artículo 200 del Código Penal.
4. Examinar de manera crítica e independiente el rol del Escuadrón Móvil Antidisturbios (ESMAD) y el uso excesivo de la fuerza.	En cooperación con los interlocutores sociales, tomar medidas para abordar las recomendaciones pendientes sobre casos serios y urgentes en el Comité de Libertad de Asociación de la OIT sobre violencia contra sindicalistas.

Fuente: Ministerio del Trabajo, *Respuesta a PQRS No. 08SE202014000000018020*.

Elaboración propia.

1.4. Estándares laborales exigidos por la OCDE

Las obligaciones y compromisos anteriormente mencionados fueron establecidos por el ELSAC con el fin de lograr que Colombia cumpla, en un mediano plazo²⁴, los estándares laborales exigidos en la Organización. En el presente apartado se estudiarán dichos estándares y se determinará cuáles son considerados “*esenciales*” al interior de la OCDE, entendiendo dichos estándares como: “[u]n conjunto de normas que regulan las condiciones de trabajo y las relaciones laborales. Estas abarcan prácticamente todos los aspectos de los mercados laborales (salarios mínimos, tiempo de trabajo, salud y seguridad, inspección laboral, relaciones laborales, no discriminación, trabajo infantil, etc.).”²⁵

1.4.1. Los estándares laborales considerados fundamentales al interior de la OCDE

Tradicionalmente ha existido una falta de consenso internacional sobre esta materia. Por ejemplo, en un informe de la OIT se sugiere que la libertad de asociación, la negociación colectiva, la prohibición del trabajo forzoso y la eliminación del trabajo infantil, son estándares laborales particularmente importantes desde el punto de vista humanitario²⁶.

Se han hecho propuestas para añadir algunas otras normas laborales a la lista "básica". Por ejemplo, Gary Fields²⁷ añade a esta lista la seguridad y salud en el trabajo, en virtud de la cual ninguna persona debe estar expuesta a condiciones de trabajo peligrosas sin estar debidamente preparada. Otros autores han propuesto que se añada la no discriminación en el empleo y la igualdad de trato salarial a la lista de estándares fundamentales²⁸.

²⁴ El término inicial que se le concedió a Colombia para enviar los reportes anuales sobre el estado de cumplimiento de las obligaciones y compromisos laborales adquiridos fue de ocho (8) años, tal como consta en el documento denominado *Agreement On The Terms Of Accession Of The Republic Of Colombia To The Convention On The Organisation For Economic Co-Operation And Development* del año 2020.

²⁵ Drusilla Brown, "International Trade and Core Labour Standards: A Survey of the Recent Literature", (Paris: OECD, 2000), acceso el 15 de julio de 2020, <https://doi.org/10.1787/677200103808>.

²⁶ Ibid.

²⁷ Gary Fields "Trade and labour standards: A review of the issues". (Paris: OECD, 1995), acceso el 18 de julio de 2020, <https://core.ac.uk/download/pdf/144976594.pdf> Organisation for Economic Co-operation and Development. (1994)

²⁸ OECD, "Trade, Employment and Labour Standards A Study of Core Workers' Rights and International Trade", (Paris: OECD, 1996), acceso el 17 de julio de 2020, <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264104884-en.pdf?expires=1610303123&id=id&accname=guest&checksum=BEE92C0C378491D051BBEC6E2C93535D>

Sin embargo, al interior de la OCDE, parece haber cierto acuerdo en relación con los estándares que deberían ser considerados como “básicos” en materia laboral. En el año 1996 la Organización elaboró una lista en la cual se incluyeron los que a juicio de sus miembros resultaban ser más importantes²⁹.

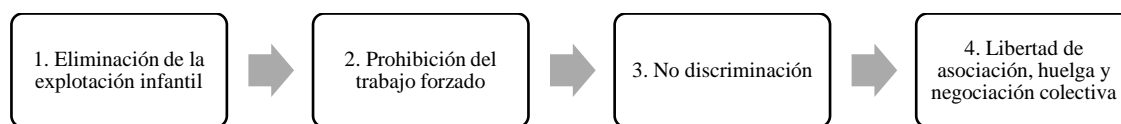


Figura 11 Estándares laborales mínimos para la OCDE.

Fuente: OCDE, *Trade, Employment and Labour Standards A Study of Core Workers' Rights and International Trade*.

Elaboración propia

Según la OCDE “la selección de estos estándares laborales se basa en diferentes aspectos. En primer lugar, son derechos humanos fundamentales (...). En segundo lugar, son condiciones marco para que otras normas laborales sean significativas”³⁰. Resulta de especial importancia el hecho de que la OCDE considere como un estándar laboral básico el derecho de los trabajadores a formar organizaciones sindicales, a declarar la huelga y a negociar libremente sus condiciones de trabajo con sus empleadores. Ello es un mínimo inquebrantable para los países miembros de la OCDE, pues no solo permite que los trabajadores tengan mejores condiciones laborales, sino que además influye de manera directamente proporcional en el desarrollo económico³¹.

Dada la importancia que la OCDE le otorga a la libertad de asociación, a la huelga y a las garantías de negociación colectiva, resulta fundamental que Colombia cumpla de forma plena y en los tiempos establecidos la totalidad de obligaciones fijadas en materia de derecho colectivo por el Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de la Organización.

²⁹ Ibid.

³⁰ Ibid.

³¹ Ibid.

CAPÍTULO 2: ETAPA POSTERIOR A LA ACEPTACIÓN DE COLOMBIA EN LA OCDE

2.1. Primeros años de Colombia en la OCDE: 2018-2020

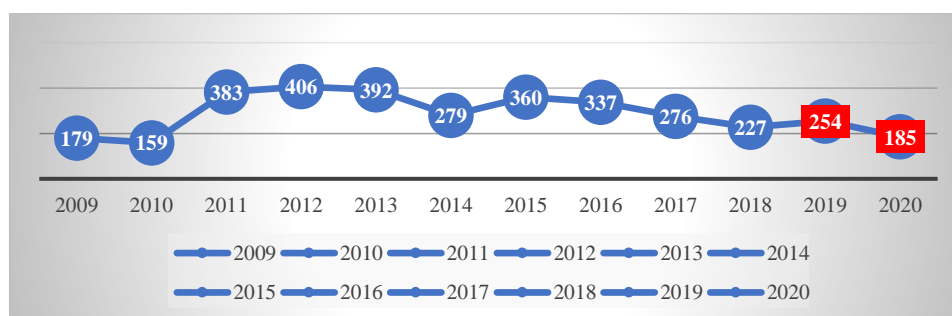
En esta sección se analizará el transcurrir de la actividad sindical en Colombia. Para el efecto se tomarán como referencia cinco categorías: (i) nuevas organizaciones sindicales por año en Colombia; (ii) número de sindicatos cancelados anualmente; (iii) dinámicas de contratación colectiva; (iv) cobertura de las negociaciones colectivas; y (v) tasas de sindicalización.

2.1.1. Nuevas organizaciones sindicales por año

El primer factor evaluado se refiere a la cantidad de sindicatos registrados en Colombia por año. Las cifras referentes a los dos últimos periodos, esto es 2018- 2019 y 2019-2020 se encuentran resaltadas en la Gráfica 1.

Gráfica 1

Sindicatos registrados en Colombia durante la última década



Fuente: Ministerio del Trabajo, *Respuesta a PQRS No. 11EE201914000000060114*, 09 de diciembre de 2019; y Ministerio del Trabajo, *Respuesta a PQRS No. 02EE2020410600000104854*, 03 de diciembre de 2020.

Elaboración propia.

Según la Gráfica 1, en Colombia la cantidad de organizaciones sindicales registradas por año tuvo una tendencia creciente en el periodo comprendido entre el año 2018 y 2019, pasando de 127 organizaciones sindicales registradas en 2018 a 254 registradas en 2019. Este incremento pudo tener como una posible causa la amplia campaña de promoción y capacitación sindical

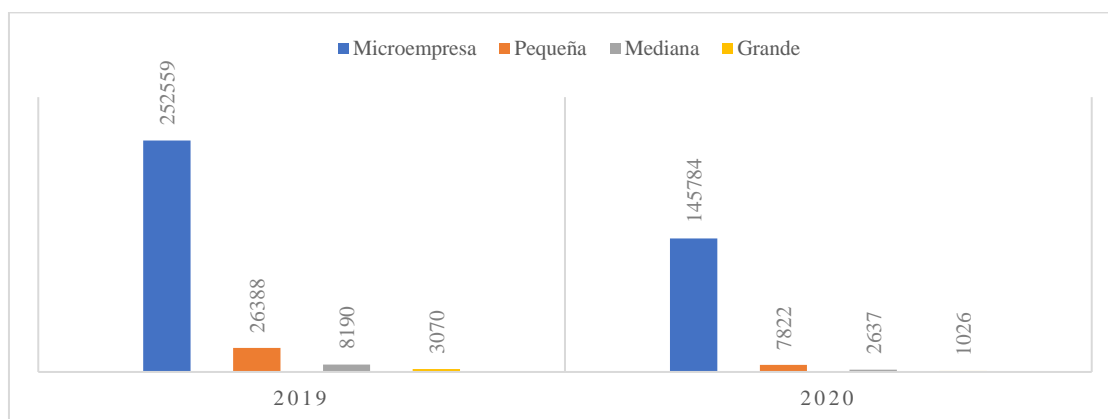
que ha adelantado el Ministerio del Trabajo desde el año 2017 y se ha denominado “Programa de actualización a líderes sindicales”.

Sin embargo, en el año 2020 la tendencia fue decreciente, pasando a un número total de 185 sindicatos registrados. Es importante tener en cuenta que el comportamiento de esta categoría durante el año 2020 pudo haberse visto afectada como consecuencia de la pandemia del Covid-19 y sus efectos colaterales en la actividad económica del país.³²

Según la Cámara de Comercio de Bogotá, durante el año 2020 la actividad empresarial colombiana decreció hasta un -46%, tal como se indica en la Gráfica 2³³. Aunado a lo anterior, el impacto negativo que tuvo el Covid-19 en la actividad empresarial, trajo como consecuencia no solo el cese de actividades por parte del 37% de las empresas en Colombia, sino además perspectivas negativas sobre la estabilidad de las plantas de personal, con proyecciones de disminución de hasta un 60% en los empleos formales del país³⁴.

Gráfica 2

Empresas matriculadas y renovadas en Bogotá durante el primer trimestre de 2019 y 2020



Fuente y elaboración: “Impacto del Covid-19”, *Cámara de Comercio de Bogotá*.

³² “La operación de los diferentes sectores económicos se redujo producto de las medidas de aislamiento preventivo (...). Los principales resultados señalan unas pérdidas económicas que varían entre \$4,6 billones y \$59 billones por mes, cifras que representan entre 0,5% y 6,1% del PIB nacional”. Fuente: “Impacto Económico Regional del Covid-19 en Colombia”, *Banco de la República*, acceso el día 20 de noviembre de 2020, https://investiga.banrep.gov.co/es/dtser_288.

³³ “Impacto del Covid-19”, *Cámara de Comercio de Bogotá*, acceso el día 10 de noviembre de 2020, <https://www.ccb.org.co/observatorio/Economia/Economia-dinamica-incluyente-e-innovadora/Impacto-del-COVID-19>.

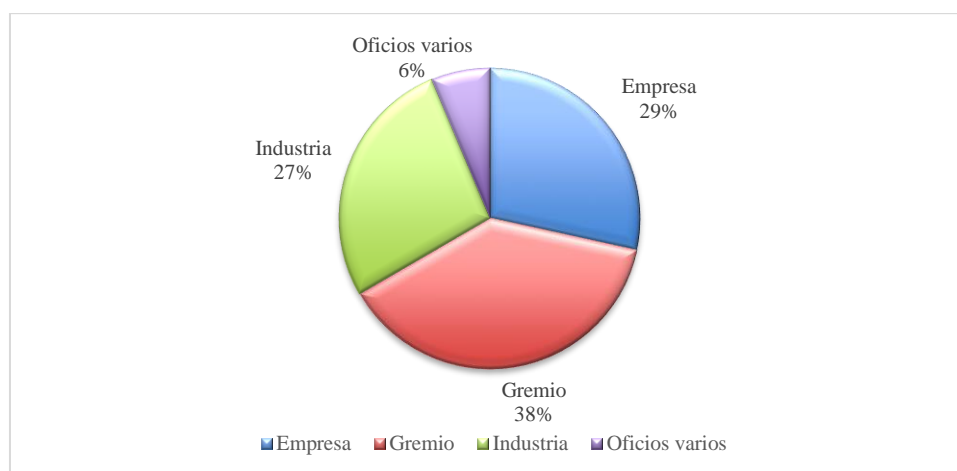
³⁴ *Ibid.*

Teniendo en cuenta el fuerte impacto que en materia laboral generó el Covid-19 durante el año 2020, se podría considerar este fenómeno como una posible causa directa del decrecimiento que tuvo el número de sindicatos registrados en Colombia durante el año 2020.

Es importante precisar que el número de organizaciones sindicales registradas en Colombia durante los dos últimos años (2018-2019 y 2019-2020) es notablemente superior al número de sindicatos registrados en los dos años inmediatamente anteriores al inicio del proceso de ingreso del país en la OCE (2009-2010).

Finalmente, conviene resaltar que, el registro promedio de organizaciones sindicales en la última década supera las 150 por año, siendo el sindicato de gremio el preferido por los trabajadores colombianos, tal como se indica en la Gráfica 3.

Gráfica 3

Tipos de sindicatos registrados entre 2009 y 2019

Fuente: Ministerio del Trabajo, *Respuesta a PQRS No. 11EE201914000000060114*.

Elaboración propia.

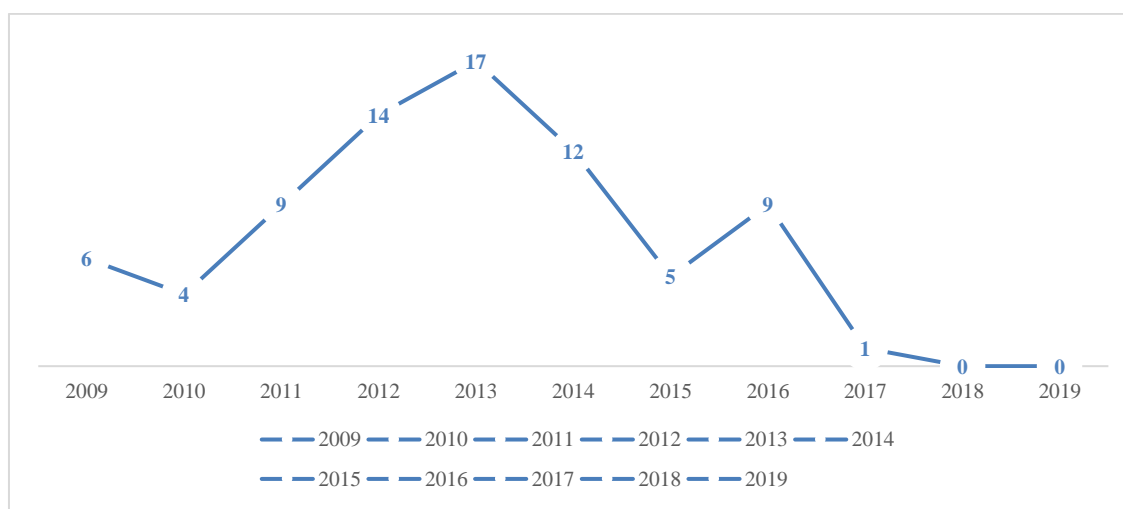
2.1.2. Organizaciones sindicales canceladas por año

Respecto a los sindicatos cancelados por año, la Gráfica 4 indica una clara tendencia descendente en los últimos años. Los resultados estadísticos muestran que durante el año 2018 y 2019 no se canceló la personería jurídica de ningún sindicato en todo el territorio nacional.

En este punto es importante precisar que en Colombia existe la imposibilidad de cancelación o suspensión de la personería jurídica de un sindicato por vía diferente a la judicial, pues la cancelación o suspensión tiene reserva por disposición expresa del artículo 39 de la Constitución Política.

Gráfica 4

Sindicatos cancelados por año durante la última década



Fuente: Ministerio del Trabajo, *Respuesta a PQRS No. 11EE2019140000000060114*.

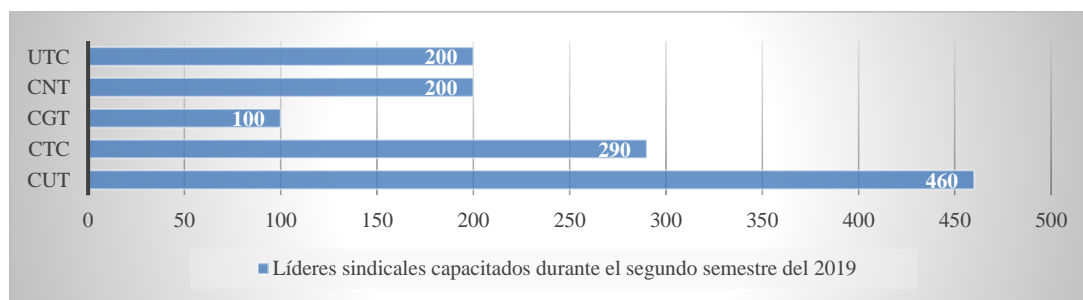
Elaboración propia.

Los resultados obtenidos durante los años 2018 y 2019 pudieron haber estado especialmente influenciados por la amplia “Campaña de promoción y divulgación de la libertad sindical y protección a los derechos sindicales” que ha liderado el Ministerio del Trabajo con el fin de ampliar la participación de los trabajadores en las organizaciones sindicales y el alcance del Programa de Actualización a Líderes Sindicales³⁵. Durante el segundo semestre del año 2019 el Ministerio del Trabajo capacitó a 1250 líderes sindicales en materia de derecho colectivo y promoción sindical³⁶, tal como se indica en la Gráfica 5.

³⁵ “Con la transferencia económica para el programa de actualización a líderes sindicales, el Ministerio año a año celebra Convenios de Asociación con las confederaciones sindicales del país, impactando positivamente en la promoción de la sindicalización, fortalecimiento de los sindicatos, eliminación de prácticas antisindicales, disminución de organizaciones sindicales canceladas anualmente y la educación en libertades sindicales”. Fuente: Ministerio del Trabajo, *Informe de gestión 2019-2020*, (Bogotá, 2020).

³⁶ Ministerio del Trabajo, *Informe de gestión 2019-2020*, (Bogotá, 2020).

Gráfica 5

Líderes sindicales capacitados durante el segundo semestre de 2019

Fuente: Ministerio del Trabajo, *Informe de gestión 2019-2020*.

Elaboración propia.

A la fecha, el Ministerio del Trabajo no ha publicado las estadísticas correspondientes al año 2020, en lo referente a la cancelación de la personería jurídica de las organizaciones sindicales.

2.1.3. Dinámicas de la contratación colectiva: acuerdos colectivos

En contraste con los resultados obtenidos en los indicadores anteriores, la categoría referente a los acuerdos colectivos celebrados en Colombia no ha tenido una tendencia estable en los últimos años, especialmente en relación con las convenciones colectivas, tal como se evidencia en la Gráfica 6.

Gráfica 6

Acuerdos colectivos celebrados en Colombia durante la última década

Fuente: Ministerio del Trabajo, Respuesta a PQRS No. 02EE2020410600000104854; y Ministerio del Trabajo, *Informe de gestión 2019-2020*.

Elaboración propia.

Respecto a las negociaciones colectivas que han tenido lugar en Colombia durante los últimos dos años, es importante distinguir entre: (i) las convenciones colectivas, (ii) los pactos colectivos; y (iii) los contratos sindicales que han sido celebrados.

2.1.3.1. Convenciones colectivas y pactos colectivos

Como se evidencia en la Gráfica 6, las convenciones colectivas tuvieron una caída vertiginosa entre 2018 y 2019, pasando de 455 a un total de 297, es decir un decrecimiento de aproximadamente el 34,73%. No obstante, desde el año 2019 y hasta el año 2020 estas últimas han tenido un crecimiento notorio, alcanzándose en 2020 la suma total de 413 convenciones colectivas. Este comportamiento fluctuante en el número de convenciones colectivas anuales durante la última década puede tener como causa el hecho que en Colombia las convenciones colectivas se tienden a revisar y/o negociar cada 2 años.

Por otra parte, la tendencia de los pactos colectivos ha sido diferente. En los tres últimos años se alcanzaron las cifras más bajas de pactos colectivos celebrados en el país durante la década, alcanzando el menor número en el año 2019 con un total de 107 pactos colectivos a nivel nacional. El comportamiento que presentó esta variable durante los años 2018 y 2019 concuerda no solo con lo estipulado en el “Plan de Acción Laboral Colombia-Estados Unidos”, sino además con las recomendaciones planteadas en 2018 por la OCDE al país, por medio de los cuales se aconsejó eliminar la opción de negociar pactos colectivos con trabajadores no sindicalizados³⁷.

Adicionalmente, es curioso observar que la tendencia decreciente se modificó levemente en el último año, en el cual existió un incremento en los pactos colectivos celebrados a nivel nacional, pasando a un total de 150 en el año 2020. En todo caso, esta cifra sigue siendo menor

³⁷ Ministerio del Trabajo, Respuesta a PQRS No. 08SE2020140000000018020.

al número total de pactos colectivos celebrados durante el periodo comprendido entre el año 2009 y el 2017, cuyo promedio equivale a 216 pactos colectivos anuales.

Es importante precisar que, a diferencia de los demás países de la OCDE, solo Chile, México y Colombia cuentan con la posibilidad de negociar pactos colectivos con los trabajadores no sindicalizados³⁸.

Al hacer un análisis de las dos primeras variables incluidas en la Gráfica 6 se puede evidenciar no solo que las convenciones colectivas han tenido un número visiblemente superior al de los pactos colectivos durante la última década, sino además que la distancia entre ambas categorías se ha incrementado notoriamente desde el año 2011, fecha en la cual Colombia inició su proceso de ingreso a la OCDE.

2.1.3.1.1. Posibles causas de la disminución de pactos colectivos en Colombia

Esta notoria diferencia entre ambas categorías puede tener su origen en el hecho que la existencia de los pactos colectivos, así como la posibilidad de su suscripción, tienen ciertas limitaciones en Colombia, tal como se menciona a continuación:

2.1.3.1.1.1. Prohibición en empresas con sindicatos mayoritarios

Está prohibido celebrar pactos colectivos o prorrogarlos cuando quiera que en una empresa exista un sindicato que agrupe a más de la tercera parte de los trabajadores de esta. Lo anterior ocurre en atención a que, en dicha situación, la convención colectiva de trabajo se hace extensiva a todos los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados de forma *erga omnes*.

Esta práctica contrasta con lo que sucede en la mayoría de los países de la OCDE, donde, una vez se firma una convención colectiva de trabajo, los beneficios resultantes de la negociación se extienden normalmente a los trabajadores no sindicalizados de la empresa (con frecuencia

³⁸ OECD, *Reviews of Labour Market and Social Policies*.

con la excepción del personal gerencial/directivo), independientemente del tamaño de la organización sindical e incluso si no existe normativa legal al respecto³⁹⁴⁰.

2.1.3.1.1.2. Prohibición de otorgar mejores condiciones en los pactos colectivos

En Colombia existe la prohibición de celebrar pactos colectivos que en su conjunto otorguen mejores condiciones a los trabajadores no sindicalizados, respecto de las condiciones previstas en convenciones colectivas de trabajo suscritas con los trabajadores sindicalizados de una misma empresa. La legislación colombiana sanciona esta conducta con penas privativas de la libertad de uno a dos años, así como con multas que pueden oscilar entre los 100 y 300 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Como consecuencia de esa sanción, actualmente las convenciones colectivas celebradas entre empleadores y organizaciones sindicales tienden a ser, en su conjunto, más favorables que los pactos colectivos concertados con los trabajadores no sindicalizados. Por ello, cuando en una empresa coexisten pacto y convención, esta última forma de contratación colectiva se ve favorecida, de forma tal que el pacto colectivo se instrumentaliza, no como una estrategia antisindical, sino como un piso mínimo a partir del cual se negocian las condiciones laborales de los trabajadores sindicalizados⁴¹.

2.1.3.2. Contratos sindicales

Por otra parte, en relación con la variable de “contratos sindicales”, es notorio su crecimiento en la última década. Desde el año 2014 al 2018 tuvo una tendencia positiva importante pasando de 164 contratos sindicales en 2011, a un total de 2046 en 2018. Esto es un crecimiento total de 1,147%.

³⁹ Ibid.

⁴⁰ De hecho “[E]n los países de la OCDE el problema de los beneficiarios sin contrapartida que puede crear la extensión de una convención colectiva dentro de una empresa se suele considerar de menor relevancia que la necesidad de preservar la armonía y cooperación entre todos los trabajadores”. Fuente: OECD, *Reviews of Labour Market and Social Policies*.

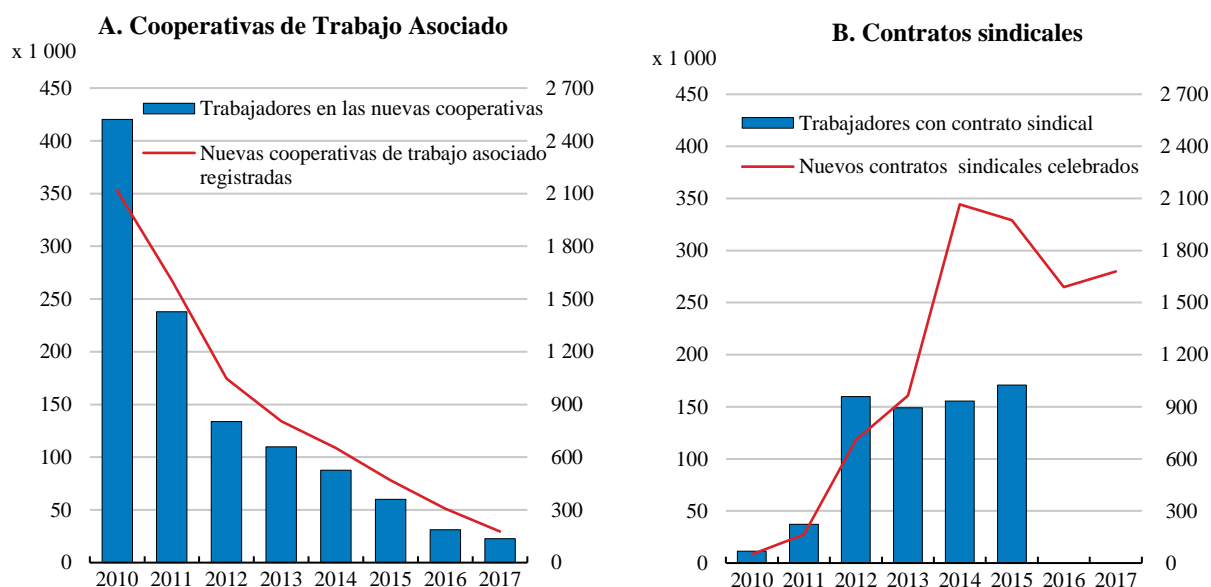
⁴¹ Luis A. Córdoba, “El Derecho de Asociación Sindical – Sindicatos”, en *GPS Laboral: Guía profesional*, (Bogotá: Tirant lo Blanch, 2019).

Sobre este tema la OCDE ha afirmado lo siguiente “El grueso de los acuerdos colectivos en Colombia se desarrolla por medio de contratos sindicales, los cuales se han convertido en un instrumento popular para la subcontratación laboral (...). La mitad de los acuerdos colectivos en el sector privado son contratos sindicales o pactos colectivos con trabajadores no sindicados”⁴²

De hecho, en 2016 la Organización reiteró su profunda preocupación sobre la preferencia que en Colombia existe por acudir a relaciones de naturaleza comercial o civil en vez de la contratación laboral⁴³. Al respecto, el TUAC afirmó “Ha existido una reducción sustancial de algunas formas de intermediación laboral, como las cooperativas, pero un aumento de otras, incluido el número de contratos sindicales”⁴⁴. Lo anterior se evidencia en la Gráfica 7.

Gráfica 7

Comportamiento de Cooperativas de Trabajo Asociado vs. Contratos Sindicales



Fuente y elaboración: OCDE, *OECD Economic Surveys: Colombia 2019*, (Paris: OECD Publishing, 2019), acceso el 11 de noviembre de 2020, <https://doi.org/10.1787/e4c64889-en>.

⁴² OECD, *Reviews of Labour Market and Social Policies*.

⁴³ Ibid.

⁴⁴ Trade Union Advisory Committee (TUAC), *Submission on Trade Union Rights and Safety in Colombia*.

Según la Gráfica 7, mientras el número de Cooperativas de Trabajo Asociado fue decreciente en la última década, la cantidad de contratos sindicales celebrados desde el año 2010 tuvo la tendencia contraria. Dado lo anterior, en sus recomendaciones presentadas al Gobierno Colombiano, la OCDE concluyó que uno de los mecanismos para mitigar la tendencia mencionada, es la prohibición de los contratos de prestación de servicios y contratos sindicales dentro de las relaciones laborales.

El crecimiento exponencial de los contratos sindicales en la última década pudo tener como causa: (i) las crecientes restricciones que, desde el año 2011, se han impuesto a las cooperativas de trabajo asociado; y (ii) el incremento de sanciones impuestas por el Ministerio del Trabajo, respecto a la actividad de las empresas de suministro de personal.

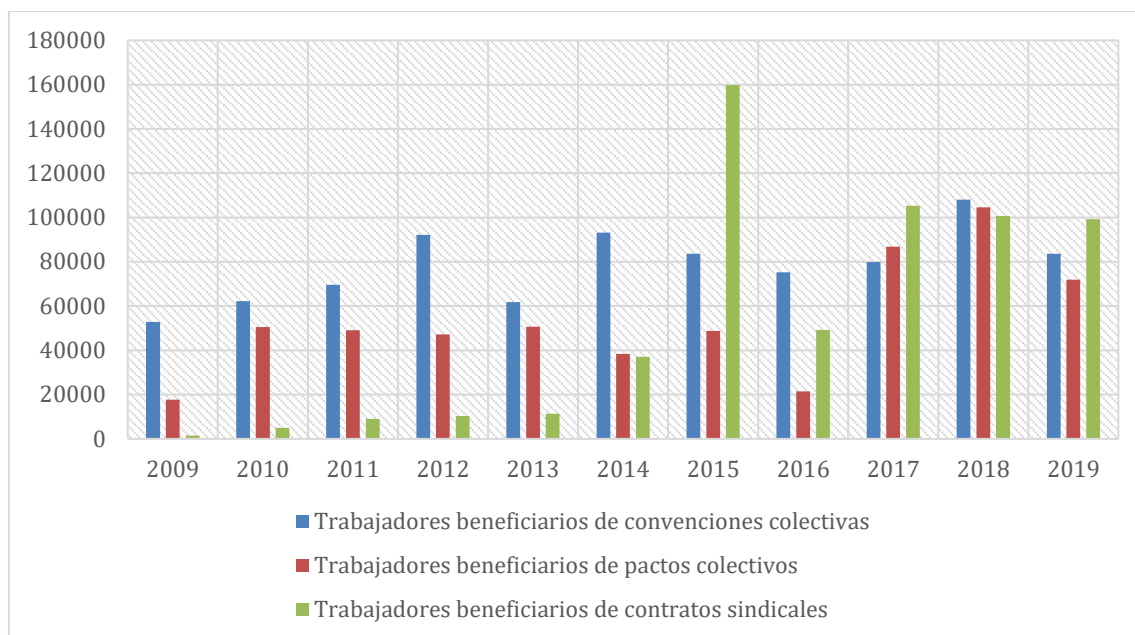
Por otra parte, en concordancia con las recomendaciones realizadas por la OCDE, al analizar la Gráfica 6 es notorio que a partir del año 2018 y hasta el año 2020 se han reducido el número de contratos sindicales en Colombia, pasando a un total de 1.311 en el año 2020. Esto puede deberse al creciente fortalecimiento estructural y aumento de recursos que ha tenido el “Sistema de Inspección, Vigilancia y Control” del Ministerio del Trabajo desde el año 2017.

Si bien en los dos últimos años el número de contratos sindicales se ha reducido de forma considerable, es importante precisar que este indicador podría seguir siendo altamente preocupante para la OCDE, más aún si se tiene en cuenta que el número de trabajadores beneficiarios o participantes de los contratos sindicales ha crecido durante los últimos años, especialmente a partir del año 2011, tal como se evidencia en la Gráfica 8 que a continuación se expone.

2.1.3.3. Cobertura de la negociación colectiva en Colombia

Gráfica 8

Trabajadores beneficiarios de los acuerdos colectivos



Fuente: Ministerio del Trabajo, Respuesta a PQRS No. 02EE2020410600000104854.

Elaboración propia.

De conformidad con el gráfico anterior, resulta importante precisar que, hasta el año 2014 el número de trabajadores beneficiarios de una convención colectiva era notablemente superior al resto de variables incluidas. Sin embargo, a partir de 2015, el número de trabajadores beneficiarios de contratos sindicales aumentó de forma exponencial.

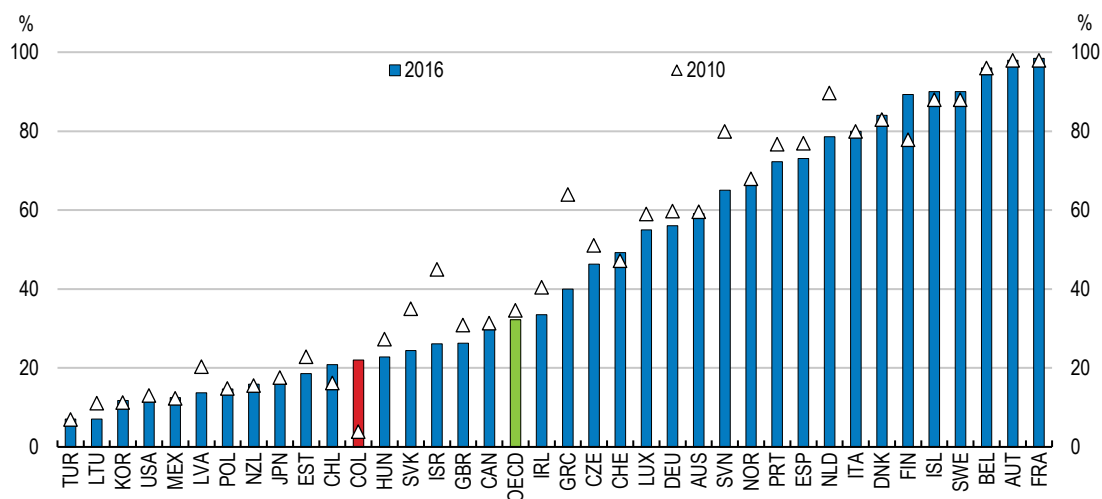
Según la OCDE, los avances en la cobertura de la negociación colectiva han sido notables, tal como se ve en la Gráfica 9, a tal punto que Colombia en el año 2010 presentaba un porcentaje de trabajadores con derecho a negociar equivalente a un 3.89%, que para el 2016 aumentó a 22,02%⁴⁵. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que los empleados formales solo suponen un tercio de la fuerza laboral total en Colombia⁴⁶.

⁴⁵ OECD, *Reviews of Labour Market and Social Policies*.

⁴⁶ OCDE, *OECD Economic Surveys: Colombia 2019*.

Gráfica 9

Porcentaje de trabajadores con derecho a negociación 2010 y 2016



Fuente y elaboración: OCDE, *OECD Economic Surveys: Colombia 2019*, (Paris: OECD Publishing, 2019), acceso el 11 de noviembre de 2020, <https://doi.org/10.1787/e4c64889-en>.

Respecto a la cobertura de la negociación colectiva en Colombia, la OCDE ha afirmado lo siguiente:

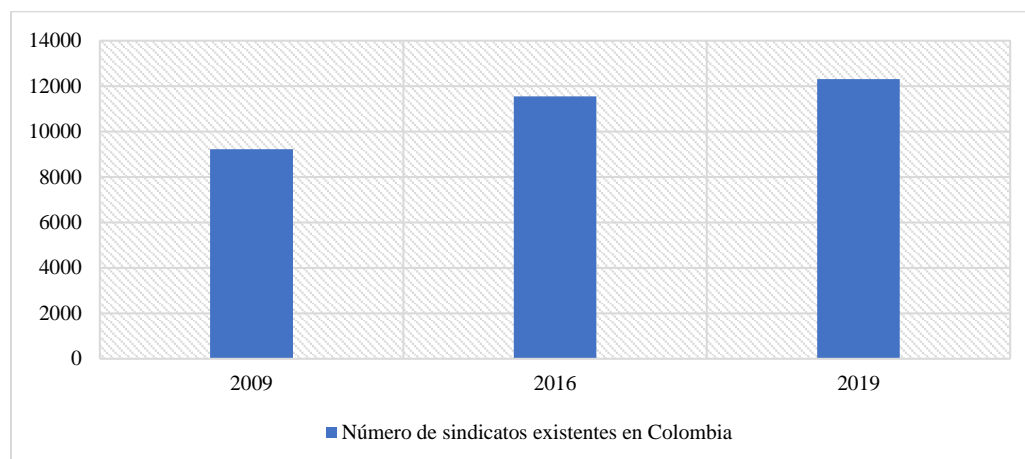
“En Colombia la cobertura es limitada y claramente inferior en relación con los demás miembros de la OCDE, lo anterior a pesar del incremento en el número de convenios de negociación colectiva que ha tenido el país durante la última década (...) A diferencia de la mayoría de los países miembros, pero a semejanza de Chile y México, el índice de cobertura de las negociaciones que afectan a trabajadores en Colombia es menor que la densidad sindical, lo cual indica que muchas unidades sindicales locales son demasiado débiles para hacer participar a los patronos en negociaciones colectivas”⁴⁷.

⁴⁷ OECD, *Reviews of Labour Market and Social Policies*.

2.1.3.4. Tasas de sindicalización y densidad sindical en Colombia

Gráfica 10

Sindicatos existentes en Colombia



Fuente: Ministerio del Trabajo, *Respuesta a PQRS No. 11EE201914000000060114*.
Elaboración propia.

A pesar que durante los últimos diez años ha existido un incremento general en la cantidad de sindicatos existentes en Colombia, como se evidencia en la Gráfica 10, para la OCDE resulta especialmente preocupante que: (i) el número de miembros de cada sindicato en Colombia no aumente significativamente; (ii) Colombia se ubique en el extremo más bajo del ranking de la OCDE y considerablemente por debajo de Chile y México, respecto a la densidad sindical⁴⁸; y (iii) la tasa de sindicalización en Colombia tienda a decrecer año tras año, tal como se evidencia en la Gráfica 11, llegando en 2017 a ubicarse en un 4.6% del total de la fuerza de trabajo del país.

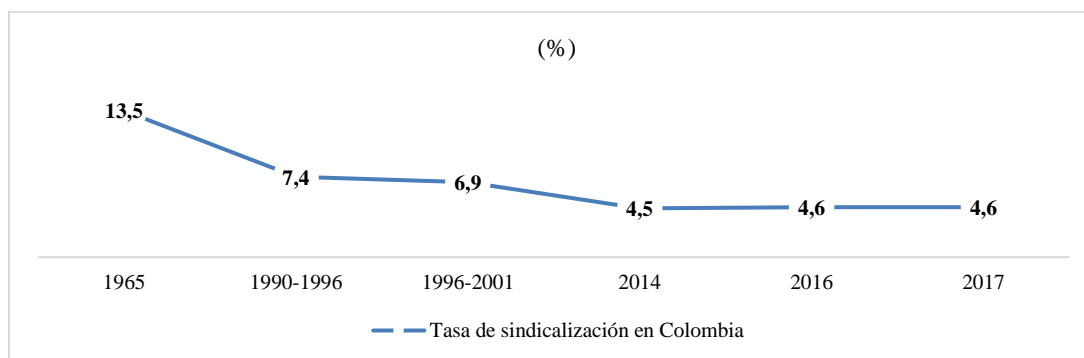
Estos hechos los resalta la OCDE como altamente preocupantes, toda vez que “el bajo número de trabajadores sindicalizados conlleva a un bajo poder de negociación en el marco de conflictos colectivos”⁴⁹.

⁴⁸ Ibid.

⁴⁹ Ibid.

Gráfica 11

Tasa de sindicalización en Colombia



Fuentes: Ministerio del Trabajo, *Respuesta a PQRS No. 11EE201914000000060114*; y Mauricio Archila et al., *Violencia contra el sindicalismo: 1984-2010* (Bogotá: Cinep, 2012).
Elaboración propia.

Es importante precisar que, a la fecha, el Ministerio del Trabajo no ha publicado las cifras sobre tasas de sindicalización y densidad sindical correspondientes a los años 2018, 2019 y 2020.

Por otra parte, algunas de las causas que podrían explicar el bajo porcentaje de sindicalización que existe en Colombia, respecto a los demás países miembros de la OCDE, son las siguientes: **(i)** la existencia de mercados laborales segmentados, que traen como consecuencia un alto porcentaje de trabajadores en la informalidad; **(ii)** altas tasas de violencia sindical; **(iii)** el incremento de la tercerización laboral durante los últimos años; y **(iv)** una cultura “*anti-sindical*” fuertemente arraigada en la sociedad colombiana⁵⁰.

En relación con este último aspecto, la OCDE precisó que hasta hace muy pocos años las relaciones industriales en Colombia se vieron fuertemente afectadas por un estigma que relacionaba a las organizaciones sindicales con grupos armados al margen de la ley. Ello contribuyó fuertemente a la propagación de una cultura “*anti-sindical*” en el país, que “llegó incluso a manifestarse en la negación del registro a determinados sindicatos por parte del Ministerio del Trabajo, práctica que fue denunciada en su momento ante la OIT”⁵¹.

⁵⁰ Ibid.

⁵¹ Ibid.

CAPÍTULO 3. PROYECCIONES DEL SINDICALISMO EN COLOMBIA: ANÁLISIS DE DERECHO COMPARADO

Después de analizar el impacto del ingreso de Colombia a la OCDE en materia de derecho colectivo; se revisará el proceso de acceso en la Organización y el impacto que ello ha tenido en materia sindical en determinados países que presentan ciertas similitudes con Colombia. Para el efecto, México y Chile serán analizados.

Dichos países no sólo fueron elegidos por ser latinoamericanos, sino además porque son los únicos de la región que pertenecen a la OCDE, México ingresó en el año 1994 y Chile en el 2010. Además, junto con Perú y Colombia, integran la Alianza del Pacífico, una organización multilateral que busca promover valores y estándares similares a los fijados por la OCDE.

3.1. Proceso de acceso a la OCDE: México y Chile

3.1.1. Ingreso de México en la OCDE

El país fue invitado a convertirse en miembro de la OCDE para el año 1994. México ya venía trabajando en varios comités con la Organización desde la década de 1970⁵².

Durante la década de los noventa, México realizó diferentes acercamientos a foros internacionales, específicamente: (i) negoció con éxito el Tratado de Libre Comercio de América del Norte; (ii) impulsó y consolidó el establecimiento de nuevos foros políticos, económicos y sociales en el continente, como la Conferencia Iberoamericana y los acuerdos de libre comercio con Chile, Costa Rica y otras naciones de América Latina; (iii) pugnó por su ingreso como miembro de pleno derecho a todos los foros de concertación del Pacífico, en especial al más importante: la APEC (*Asian Pacific Economic Cooperation*); y (iv) prestó especial atención a fortalecer y ampliar los vínculos con toda Europa⁵³. No obstante, una de las

⁵² Juan P. Rodríguez, "Colombia's Accession to the OECD: Potential Impacts on Trade in Financial Services and a comparison with the effects in Chile and Mexico" (Tesis de Maestría, Universidad del Rosario, 2018), <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/17948>

⁵³ Victor Flores "El ingreso de México a la OCDE", *Revista Comercio Exterior*, Junio de 1994.

acciones más importantes en materia de política exterior fue el ingreso a la OCDE el 18 de mayo de 1994, siendo México el primer país latinoamericano en ingresar a la Organización.

Uno de los factores que más influyeron en el ingreso de México a la OCDE fue la celebración del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, México y Canadá en el año 1994⁵⁴⁵⁵. Lo anterior evidencia una similitud importante con el caso colombiano.

Como se mencionó previamente en el capítulo 1, y de forma similar al caso mexicano, Colombia suscribió Tratados de Libre Comercio con algunos de los miembros más antiguos de la OCDE durante el año en que inició su proceso de ingreso a la Organización (2011-2012), específicamente: (i) TLC Colombia - Estados Unidos (2011); (ii) TLC Colombia-Canadá (2011); y (iii) TLC Colombia, Perú y la Unión Europea (2012). Así mismo, al igual que sucedió con México, uno de los requisitos para suscribir los Tratados de Libre Comercio fue la celebración de acuerdos en materia laboral, entre los cuales se encuentra: (i) el “Plan de Acción Laboral Colombia – Estados Unidos” o (ii) el “Acuerdo de Cooperación Laboral Colombia-Canadá”.

De esta forma, una vez más, se confirma la importancia que tiene la suscripción de tratados de libre comercio y acercamientos internacionales, para impulsar el ingreso de un país en organizaciones multilaterales como la OCDE.

3.1.1.1. Compromisos adquiridos por México al ingresar a la OCDE

Al ingresar a la OCDE en 1994, México adquirió diversos compromisos con los comités de la Organización. En materia laboral, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social mexicana se

⁵⁴ “El Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) se complementó en 1994 con el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) en el que cada uno de los tres países signatarios se comprometió a «proteger, ampliar y hacer efectivos los derechos básicos de los trabajadores». El ACLAN establece 11 principios rectores que las partes se comprometen a promover, con sujeción a su legislación interna. Los principios incluyen la libertad de asociación y protección del derecho a organizarse, el derecho a la negociación colectiva, el derecho de huelga, la prohibición del trabajo forzoso y la eliminación de la discriminación por género en el empleo”. Fuente: “La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas”, *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*, acceso el día 07 de noviembre de 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_096124.pdf

⁵⁵ “El hecho de que el Tratado de Libre Comercio de América del Norte incluyera una variedad de asuntos, además del libre comercio, como la inversión, cuestiones laborales, sindicales y ambientales, facilitó la rápida incorporación de México a los organismos económicos multilaterales más importantes, entre los que se incluye la OCDE”. Fuente: “Las estrategias de política exterior de México en la era de globalización”, *Revista Foro Internacional*, vol. 41, octubre-diciembre de 2001, p. 645.

comprometió, en términos generales, a: “aplicar las medidas tendientes a mejorar la capacidad productiva y el nivel de pleno empleo, con condiciones laborales y sindicales aceptables y de conformidad con los estándares mínimos exigidos por la OCDE”⁵⁶.

Así mismo, al igual que sucedió con Colombia, el ELSAC realizó una serie de recomendaciones específicas en materia laboral previo al ingreso de México en la Organización. Las recomendaciones y las acciones más relevantes adoptadas por el gobierno mexicano se mencionan en la Tabla 5.

Tabla 5 Recomendaciones hechas por el ELSAC a México.

Recomendaciones de la OCDE	Acciones adoptadas
Implementar una reforma laboral y sindical integral.	En 2012 se implementa una reforma laboral y sindical profunda que aplica varias recomendaciones de la Organización.
Flexibilizar el mercado laboral.	La reforma laboral de 2012 disminuye de manera sustancial la rigidez laboral al incluir contratos de corto plazo y flexibilidad en el despido. Además, se simplificaron los fueros de estabilidad laboral y se confirmó la existencia de periodos de prueba en materia laboral.
Proteger el ingreso.	Por primera vez, y después de muchos años de ser una recomendación persistente de la Organización el instaurar un seguro de desempleo, en 2013 se propuso un esquema que garantiza el ingreso por seis meses a los que hayan perdido su empleo en el sector formal, a través de una cuenta personal, además de la creación de un Fondo Solidario que garantizará un sueldo mínimo.
Combatir la informalidad reduciendo el costo asociado y mejorando los beneficios del empleo formal.	En 2014, se inició el programa “Hazte formal”, el cual a través de una serie de incentivos fiscales promueve la contratación formal de los trabajadores.

Fuente: Paloma Gómez, “La desigualdad de ingreso desde la perspectiva de la OCDE: El caso de México”, (Tesis de Maestría, Universitat de Barcelona, 2016), <https://core.ac.uk/download/pdf/95614521.pdf>
Elaboración propia.

La OCDE indicó en el año 2010 que México ha tenido un desempeño lento en adaptar las recomendaciones realizadas por el Comité de Trabajo, Empleo y Asuntos Sociales. Algunos sectores de la doctrina han atribuido esta “lentitud” a la presión y permanente oposición que han ejercido los sindicatos al respecto⁵⁷.

⁵⁶ Andrea Zomosa, *La participación de México en la OCDE: 1994-2002*, (México: El Colegio de México, 2005), 25.

⁵⁷ “[L]a presión de los sindicatos por no flexibilizar las relaciones laborales, lo cual no ha permitido poner varias de las recomendaciones en práctica. México ha tenido entonces, por mucho tiempo, una economía abierta con un sistema laboral anticuado y poco aplicable a la nueva realidad. Como consecuencia de esto, la informalidad se ha vuelto mucho más difícil de controlar y los mecanismos para proteger el ingreso y economizar la seguridad social se han encontrado con grandes obstáculos. La primera mención en un PND a realizar una reforma laboral profunda se hizo en 1995, mismo año en que la Organización exhortó a la importancia de lo anterior y reiteró que México era el único país de la OCDE que no había tenido una reforma laboral profunda en los últimos años. La recomendación se fue repitiendo hasta que, en 2002 se hizo una propuesta de ley, y en 2012, se aprobó una reforma al mercado laboral que, ha contribuido a reducir la rigidez del mercado laboral”
Fuente: Ibid.

No obstante, varias de las recomendaciones realizadas por la OCDE fueron finalmente implementadas por México en el año 2012, fecha en la cual el Gobierno Mexicano lideró una reforma laboral y sindical importante. Esta fue reconocida por la OCDE como “un importante paso en el cumplimiento de las recomendaciones hechas por la Organización al país”⁵⁸. Dicha reforma incluyó los aspectos que se mencionan en la Figura 12.

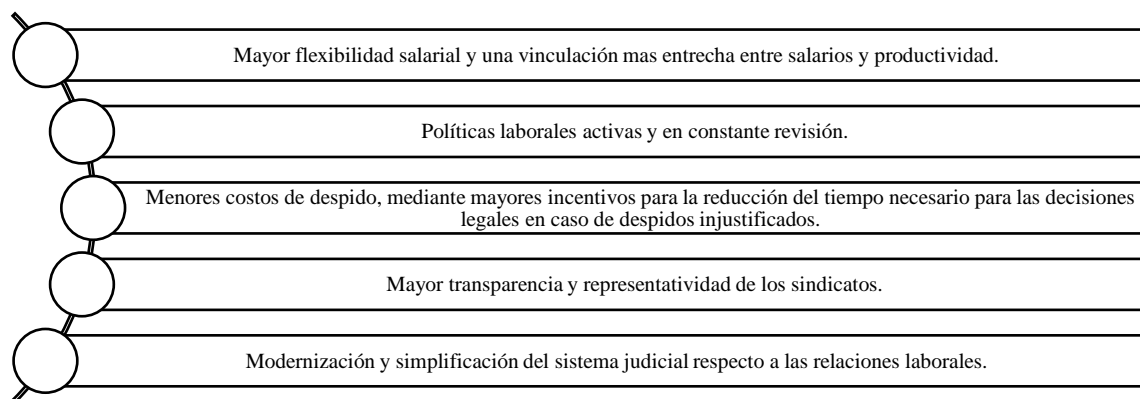


Figura 12 Aspectos incluidos en la reforma laboral mexicana.

Fuente: OCDE, *Perspectivas OCDE: México Políticas Clave para un Desarrollo Sostenible*.

Elaboración propia

En apartados posteriores se explicará con mayor profundidad las modificaciones implementadas en materia de derecho colectivo por México durante el año 2012, como consecuencia de la reforma laboral y sindical llevada a cabo.

En este punto es importante precisar que, a pesar de la reforma laboral y sindical adelantada, desde esa fecha, la OCDE le ha recordado continuamente al Gobierno Mexicano la importancia de continuar fortaleciendo la capacidad de aplicación y eficiencia de las normas en materia laboral⁵⁹.

⁵⁸ OCDE, *Perspectivas OCDE: México Políticas Clave para un Desarrollo Sostenible*, (París: OECD Publishing, 2010), acceso el 12 de octubre de 2020, <https://www.oecd.org/mexico/45391108.pdf>

⁵⁹ “Es fundamental fortalecer la capacidad de aplicación. Las reformas propuestas para aumentar las multas por incumplimiento de las leyes laborales (individuales y colectivas) y agilizar algunos procedimientos en los tribunales y la inspección de trabajo son bienvenidas. México debe incrementar igualmente los recursos asignados a la inspección laboral, los cuales actualmente son inferiores a las mejores prácticas internacionales para un país con el nivel de desarrollo de México, y se centran desproporcionadamente en las grandes empresas”. Fuente: Ibid.

3.1.2. Ingreso de Chile en la OCDE

Chile inició el proceso de adhesión a la OCDE en 2007. Dos años después, esto es el 15 de diciembre de 2009, el Consejo de la Organización decidió por unanimidad invitar a dicho país a ser su miembro número 31. Con la firma del acuerdo sobre las condiciones para su ingreso, el 11 de enero de 2010 Chile aceptó dicha invitación⁶⁰.

Para ese momento, Chile había estado jugando un papel importante en materia de comercio y política internacional. No solo había suscrito ya tratados de libre comercio con Estados Unidos (2003), China (2005) y Perú (2006), sino que además, desde que inició su proceso de ingreso a la Organización (2007), continuó suscribiendo algunos de los instrumentos de comercio exterior que el gobierno chileno ha considerado más importantes, entre los cuales se encuentran los tratados de libre comercio con Japón (2007), Australia (2008) y Turquía (2009)⁶¹.

En el año 2020, se cumplieron 11 años desde que Chile se convirtió en el primer miembro sudamericano de la OCDE. Según ha afirmado el Gobierno Chileno

“El balance de la membresía ha sido positivo, pues ha permitido implementar, entre otros, medidas económicas, educativas, laborales y sindicales (...). Por ello la organización ha incidido en la elaboración de una docena de programas y políticas sociales, sumando 87 reformas legales, 14 nuevas instituciones públicas y 87 estudios nacionales.”⁶²

3.1.2.1. Compromisos adquiridos por Chile y estado de cumplimiento

En materia laboral la OCDE ha hecho una serie de recomendaciones a Chile desde el momento en que este país inició su proceso de acceso a la Organización. A continuación, se señalan los compromisos adquiridos por Chile y las acciones que ha adoptado dicho país al respecto.

⁶⁰ Raúl Saéz, “La OCDE y el Ingreso de Chile”, *Revista Estudios Internacionales* 166 (2010).

⁶¹ Ibid.

⁶² “Chile en la OCDE: Los hitos a 10 años de su ingreso”, *InvestChile*, acceso el día 12 de diciembre de 2020, <http://blog.investchile.gob.cl/blogs/chile-en-la-ocde-los-hitos-a-10-a%C3%B1os-de-su-ingreso>

Tabla 6 *Compromisos adquiridos por Chile y acciones adoptadas.*

Indicador	Problemas identificados	Recomendaciones	Acciones adoptadas
i. Acceso de los jóvenes al mercado laboral insuficiente.	La brecha entre la tasa de empleo de hombres y mujeres es de 30% en Chile, comparado con el 20% del promedio OCDE (cifras del año 2014). En 2015, el 29.1 % de los trabajadores entre 15 y 64 años en Chile tenía un contrato temporal (28% en 2016), comparado con un 11% de promedio en los países OCDE en el 2015.	Impulsar el empleo juvenil expandiendo el salario mínimo reducido de los trabajadores menores de 18 años a los menores de 25 años e implementar un contrato de aprendizaje reformado.	Creación del programa de formación laboral +Capaz en 2014, cuyo objetivo es apoyar el acceso y permanencia en el mercado laboral de mujeres, jóvenes y personas con discapacidad que se encuentren en situación de vulnerabilidad social.
		Fortalecer los servicios públicos de empleo para ofrecer programas dirigidos específicamente a los jóvenes, los trabajadores poco cualificados, desempleados e inactivos de manera más general	El presupuesto anual para el Subsidio al Empleo Joven aumentó en un 30% el 2017.
		Extender las prestaciones de desempleo mientras se reducen las altas indemnizaciones por despido a los trabajadores regulares.	En la modificación del año 2015 del seguro de cesantía se aumentaron las tasas de reemplazo y los topes del beneficio máximo y se modernizó el proceso de solicitud del beneficio.
ii. Competencias y habilidades de los trabajadores inadecuadas.	Existe una disparidad entre las competencias de los trabajadores y las necesidades del mercado laboral. Chile tiene un 42% de trabajadores poco cualificados. Existen dificultades para encontrar trabajadores altamente cualificados.	Realizar una evaluación profunda de las necesidades actuales y futuras de competencias del mercado laboral para mejorar las políticas de empleo y adaptar mejor el desarrollo de competencias al mercado del trabajo.	En 2016, creación del Observatorio Laboral, cuyo objetivo es producir conocimiento sobre las brechas existentes entre oferta y demanda de ocupaciones en el mercado del trabajo y avanzar hacia la anticipación de las brechas futuras. Además, en enero de 2017, el Ministerio de Trabajo puso en marcha el nuevo sitio web Bolsa Nacional de Empleo cuyo fin es prestar servicio gratuito de intermediación laboral.
iii. Baja participación de las mujeres en el empleo y alta segmentación del mercado laboral entre contratos fijos y temporales.	En 2015, el 29.1 % de los trabajadores entre 15 y 64 años en Chile tenía un contrato temporal (28% en 2016), comparado con un 11% de promedio en los países OCDE en el 2015.	Reducir la dualidad en el mercado laboral entre contratos indefinidos (con protección) y los contratos a plazo fijo.	La reforma laboral de 2016 amplía la negociación colectiva a trabajadores que estaban impedidos de ejercer este derecho, particularmente los trabajadores aprendices en las grandes empresas y los trabajadores que se contratan exclusivamente para el desempeño de ciertos contratos temporales.

Fuente: “Misión de Chile ante la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)”, Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile, acceso el 10 de diciembre de 2020, <https://chile.gob.cl/ocde/recomendaciones/empleo/empleo-2>

Elaboración propia.

Resulta importante resaltar la tercera recomendación realizada por la OCDE a Chile, pues con el fin de reducir la segmentación existente en relación con los trabajadores temporales y los empleados con contrato de trabajo a término fijo, Chile optó por extender a estos la posibilidad de sindicalización y el derecho a la negociación colectiva. Dado que este problema también fue

identificado por la OCDE en Colombia, en un futuro esta última podría enfrentarse con un escenario similar al chileno con el fin de cumplir las recomendaciones hechas por la Organización.

3.2. Derecho Colectivo en México y Chile: periodo posterior al ingreso en la Organización

En esta materia, las recomendaciones realizadas por la OCDE a México y Chile giraron en torno al respeto de los estándares laborales mínimos de la Organización⁶³. Por ello, desde el año en que dichos países ingresaron a la OCDE, esta última ha realizado evaluaciones constantes al cumplimiento de los estándares laborales por parte de México y Chile.

A continuación, se analizarán las siguientes categorías: (i) libertad sindical; (ii) ratificación de los convenios fundamentales de la OIT; (iii) derecho a la huelga; (iv) densidad sindical; (v) desarrollo de negociaciones colectivas; (vi) confianza general en las organizaciones sindicales; (vii) conflictos colectivos; y (viii) calidad de las relaciones laborales.

3.2.1. Libertad sindical: derecho de sindicalización

3.2.1.1. Características generales del derecho de asociación en México y Chile

3.2.1.1.1. México

La Ley Federal del Trabajo (“LFT”) emitida en 1931 y reformada en 1970, regula la actividad sindical en México. La libertad de asociación es un derecho consagrado no solo en el artículo 354 de dicha norma, sino además en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Por ello, en México los trabajadores pueden formar libremente organizaciones sindicales de carácter empresarial o sectorial, para lo cual requieren, como mínimo, un total de 20 trabajadores, tal como estipula el artículo 364 de la LFT.

⁶³ Al respecto remitirse al capítulo 2.

Así mismo, al igual que sucede en Colombia, en México puede existir más de un sindicato por empresa. Sin embargo, según ha afirmado la OCDE “En la práctica, en las compañías pequeñas y medianas, hay usualmente solo una organización sindical o, en los peores casos, ninguna”.⁶⁴

3.2.1.1.2. Chile

Por su parte, en Chile el derecho a la libertad sindical también ha tenido un reconocimiento constitucional y legal. En virtud de ello, los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, tienen el derecho a constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes con la sola condición de sujetarse a los estatutos de estas y al Código del Trabajo. El número de trabajadores requeridos para constituir un sindicato varía según el tamaño de la empresa, no obstante, al igual que en Colombia, la regla general son 25 trabajadores⁶⁵.

3.2.1.2. Derecho de asociación sindical: 1996-2000

En relación con el derecho a establecer sindicatos libremente, la OCDE ha analizado con especial detalle dos periodos de México y Chile, específicamente los años 1996 y 2000.

3.2.1.2.1. México: 1996-2000

Para el año 1996 (dos años después del ingreso de México en la OCDE, dicho país presentaba la siguiente situación en materia de libertad sindical:

“[E]n México las autoridades mexicanas afirman que el registro se niega exclusivamente cuando las organizaciones de trabajadores no cumplen con los requisitos administrativos y procedimentales establecidos en la ley. Sin embargo, se reporta que los requisitos de registro se utilizan para negar el reconocimiento a ciertas organizaciones sindicales. Además, la mayoría de los sindicatos están afiliados al

⁶⁴ OECD, *OECD Economic Surveys: Mexico 1997*, (Paris: OECD Publishing, 1997), acceso el 14 de diciembre de 2020, https://doi.org/10.1787/eco_surveys-mex-1997-en.

⁶⁵ “Las Organizaciones Sindicales”, *Dirección del Trabajo – Gobierno de Chile*, acceso el día 02 de diciembre de 2020, <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-99712.html#:~:text=de%20negociaci%C3%B3n%20colectiva,-.Derecho%20de%20Sindicalizaci%C3%B3n.los%20estatutos%20de%20las%20mismas.>

Congreso del Trabajo y sólo puede formarse un sindicato en cada dependencia gubernamental o empresa estatal”⁶⁶.

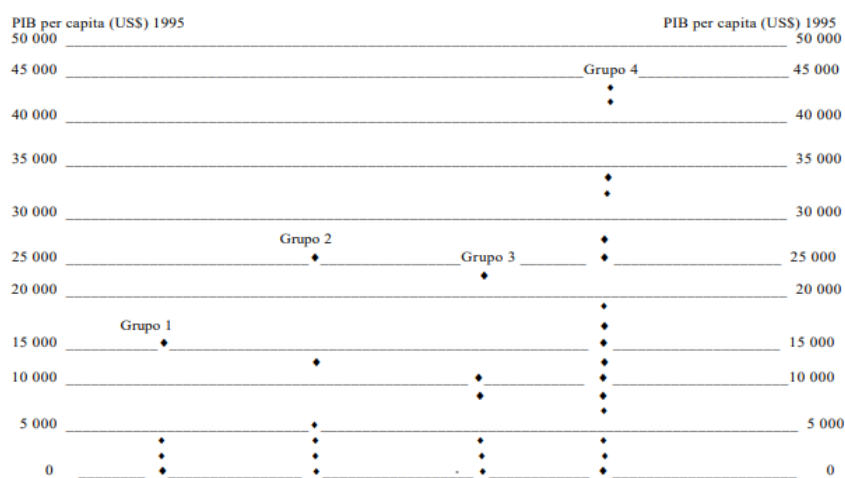
La OCDE no reportó cambios significativos en materia de libertad sindical para el año 2000 en México. Lo anterior implica que, aún 5 años después de haber ingresado en la OCDE, México continuaba presentando ciertas limitaciones en materia de libertad sindical.

3.2.1.3. Libertad sindical y grado de desarrollo económico: año 2000

Para continuar examinando el comportamiento de México y Chile respecto a la categoría analizada en esta sección, es importante tener en cuenta un estudio realizado por la OCDE en el año 2000⁶⁷, respecto a la relación existente entre la libertad sindical y el grado de desarrollo económico de un país (a partir de un indicador como el PIB per cápita de 1995). Los países analizados (entre los cuales algunos eran miembros de la OCDE y otros no) fueron clasificados en cuatro grupos, tal como se indica en la Gráfica 12. Lo anterior en función de la evaluación que en el año 2000 realizó la Secretaría de la OCDE sobre el respeto a la libertad sindical existente en cada uno de ellos.

Gráfica 12

Relación entre la libertad sindical y el grado de desarrollo económico



Fuente y elaboración: OCDE, *Comercio Internacional y estándares laborales básicos*.

⁶⁶ OCDE, *Comercio Internacional y estándares laborales básicos*, (Paris: OECD Publishing, 2000), acceso el 02 de diciembre de 2020, <http://www.oecd.org/employment/emp/1888610.pdf>

⁶⁷ Ibid.

Con el fin de entender plenamente la Gráfica 12, es importante tener en cuenta que los grupos 1 al 4 representan una clasificación del grado de libertad sindical existente en los países analizados, siendo 1 el escenario con menor grado de libertad sindical y 4 el grupo de países en el que se presentaba un mayor respeto a este derecho. En la Tabla 7 se explica con mayor profundidad la información incluida en la Gráfica 12.

Tabla 7 Explicación de los grupos incluidos en la Gráfica 12

	¿En qué consiste?	¿Qué países integraban ese grupo en el año 2000?
Grupo 1	El Grupo 1 abarca países donde la libertad sindical para el año 2000 era prácticamente inexistente.	China, Egipto, Irán, Kuwait, Siria y Tanzania.
Grupo 2	El Grupo 2 incluye países donde, para el año 2000, las restricciones a la libertad sindical son significativas (por ejemplo, debido a requerimientos estrictos de registro, interferencia política o discriminación por actividad sindical), o es difícil establecer organizaciones independientes de trabajadores o confederaciones sindicales.	Bangladesh, Bolivia, Bostwana, Colombia*, Guatemala, Filipinas, Haití, Honduras, Indonesia, Jordania, Kenia, Malasia, Mauritania, Marruecos, Pakistán, Panamá, Singapur, Sri Lanka, Suazilandia, Tailandia, Taipei, China, Uruguay, Zimbabwe.
Grupo 3	En los países del Grupo 3, para el año 2000, existían algunas restricciones, pero era posible establecer organizaciones independientes de trabajadores y confederaciones sindicales.	Argentina, Brasil, Chile, Corea, Ecuador, Etiopía, Fiji, Hong Kong, China, India, Jamaica, México, Níger, Papua, Nueva Guinea, Perú, Sudáfrica, Turquía, Venezuela y Zambia
Grupo 4	El Grupo 4 está compuesto por países donde la libertad sindical, para el año 2000, estaba garantizada en la legislación y en la práctica.	Alemania, Australia, Austria, Bahamas, Barbados, Bélgica, Canadá, República Checa, Dinamarca, España, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Islandia, Israel, Italia, Japón, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Nueva Zelanda, Noruega, Polonia, Portugal, Reino Unido, Surinam, Suecia, Suiza.

Fuente: OCDE, *Comercio Internacional y estándares laborales básicos*.

Elaboración propia.

La conclusión a la que llegó la OCDE, con base en la Gráfica 12. fue la siguiente:

“Existe una correlación positiva entre el grado de desarrollo económico de un país y el respeto de la libertad sindical. Por regla general los estándares son superiores al promedio en los países económicamente desarrollados, mientras que muchos de los países más pobres generalmente no los respetan. Sin embargo, existen casos particulares en los grupos 1, 2, y 3, y el Grupo 4 presenta una fuerte dispersión”⁶⁸.

Adicionalmente, resulta importante resaltar que el grupo 4, en el cual se presenta un mayor grado de libertad sindical, incluye a todos los países de la OCDE que para esa fecha eran

⁶⁸ Ibid.

miembros de la Organización, con excepción de: (i) Corea⁶⁹, (ii) Turquía y (iii) México. Según la OCDE “La ley y la práctica en la gran mayoría de los países miembros son generalmente consistentes con los requisitos en materia de libertad sindical”⁷⁰.

Es interesante observar que México, no obstante haber ingresado hacía más de 5 años a la OCDE, para el año 2000 aún se encontraba en el grupo 3, lo que implicaba que este país no garantizaba de manera plena la libertad sindical en los términos exigidos por la Organización. De igual forma Chile, para el año 2000, también se encontraba en dicho grupo. Sin embargo, este último país, para esa fecha, aún no había ingresado a la OCDE. La información relativa a la libertad sindical y grado de desarrollo económico en Colombia para el año 2000, se encuentra en el Anexo 2.

3.2.1.4. Reforma laboral en México: 2012

Como se mencionó en la sección 3.1.1.1., desde el año 1995 la OCDE había recomendado a México llevar a cabo una profunda reforma laboral y sindical, con el propósito de cumplir los estándares exigidos por la Organización en dichas áreas. Esta reforma solo se llevó a cabo hasta el año 2012 (esto es, 18 años después de haber ingresado en la Organización) y buscó resolver algunos de los inconvenientes que en materia sindical había encontrado la Organización durante los años anteriores. Las modificaciones más importantes que trajo dicha reforma en materia de derecho colectivo se mencionan en la Tabla 8.

Tabla 8 Principales modificaciones implementadas con ocasión de la Reforma laboral de México

Tema	Modificaciones incluidas
Fortalecimiento de la autonomía y libertad sindical.	Se prohibió de forma expresa a los empleadores: (i) cualquier forma de intervención en el régimen interno de un sindicato; (ii) impedir la formación de organizaciones sindicales; o (iii) bloquear el desarrollo sindical mediante represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores asociados ⁷¹ .

⁶⁹ El caso coreano es interesante. En el año 1996 la OCDE identificó severas restricciones a la creación de organizaciones sindicales de segundo y tercer nivel, pues solo existía una confederación reconocida a nivel nacional. Así mismo, en Corea solamente se permitía la existencia de un sindicato por empresa. Por ello, el Comité de Trabajo, Empleo y Asuntos Sociales de la OCDE le exigió a Corea promover una nueva legislación en materia de derecho colectivo. Esta se materializó en el año 1997, y según la OCDE mejoró el ambiente de las relaciones sindicales de forma tal que, actualmente “[e]l pluralismo sindical se permite en los ámbitos industrial y laboral, y desde 2002, en el ámbito de las empresas. En 1999, se otorgó registro a la anteriormente disidente Confederación de Sindicatos (KCTU) y al Sindicato de Maestros Chonkyojo). También, desde 1999, muchos funcionarios públicos que no ocupaban puestos de confianza obtuvieron el derecho de formar asociaciones consultivas de trabajadores, (pero aún no sindicatos formales), aunque algunas categorías de trabajadores están exentas de esta disposición como los funcionarios de ministerios públicos, los bomberos y la policía”. Fuente: Ibid.

⁷⁰ Ibid.

⁷¹ Artículo 133 del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo mexicana.

	Así mismo se exige que en el registro de los sindicatos se observen los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad sindical, autonomía, equidad y democracia sindical.
Capacitación a sindicatos	Los empleadores están obligados a incluir a los sindicatos de trabajadores en los programas de capacitación empresarial.
Igualdad de trato a trabajadores sindicalizados.	Los empleadores estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estén.
Transparencia.	Claridad y publicidad de los trámites para llevar a cabo el registro sindical.
	Información del registro sindical pública y accesible a cualquier ciudadano.
	Directiva de los sindicatos deben rendir información cada seis meses de la forma como se administra el patrimonio sindical. En todo momento cualquier trabajador tendrá el derecho de solicitar información a la directiva, sobre la administración del patrimonio del sindicato.
Cooperación y productividad	Celebración de acuerdos y programas que tengan por objeto aumentar la productividad de las empresas, mediante compromisos entre empresarios, trabajadores, sindicatos y sectores académicos y promoción de incentivos para ello.

Fuente: Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo mexicana, 30 de noviembre de 2012.

Elaboración propia.

De conformidad con lo anterior, es claro que la reforma mencionada permitió a México acercarse con mayor firmeza a los estándares que en materia de libertad sindical exige la Organización. Ello ha sido confirmado por la OCDE en diferentes oportunidades.

4.2.1.5. Reforma laboral en Chile: 2016

Es importante precisar que, al igual que México, Chile adelantó una reforma laboral en el año 2016, esto es 6 años después del ingreso del país en la OCDE. De esta forma, el 29 de agosto de 2016 se promulgó la Reforma Laboral del gobierno de Michelle Bachelet. Los dos grandes propósitos de esta modificación normativa fueron los siguientes:

1. Ampliar y mejorar la calidad de la Negociación Colectiva. Fomentar relaciones laborales basadas en el diálogo, la cooperación y el equilibrio entre las partes.

2. Fortalecer la participación sindical. Promover un movimiento sindical representativo y de calidad que contribuya al desarrollo del país, de las empresas y de los trabajadores.

Figura 13 Propósitos de la reforma laboral en Chile.

Fuente: Julio González, “Reforma Laboral Chilena, ¿Un avance concreto para el sindicalismo o una continuación renovada del Plan Laboral impuesto por la Dictadura Militar?”, *Revista Pilquen - Sección Ciencias Sociales*, vol. 21, núm. 4 (2018).

Sobre la reforma mencionada, algunos autores chilenos han confirmado progresos importantes en materia de negociación colectiva, huelga, temas sujetos a negociación colectiva e igualdad de género en materia sindical⁷².

⁷² Julio González, “Reforma Laboral Chilena, ¿Un avance concreto para el sindicalismo o una continuación renovada del Plan Laboral impuesto por la Dictadura Militar?”, *Revista Pilquen - Sección Ciencias Sociales*, vol. 21, núm. 4 (2018).

3.2.1.6. Restricciones a la libertad sindical persisten: México y Chile (2017)

Según el *Labor Rights Indicator Project* de la Universidad Global del Trabajo y del Centro para los Derechos Globales de los Trabajadores de Penn State University, aún persisten ciertas limitaciones a la libertad sindical en México y Chile⁷³.

Aunque México llevó a cabo una importante reforma laboral en el año 2012, para el año 2017 (es decir, 13 años después de ingresar a la OCDE) aún existían ciertas restricciones a dicho derecho, específicamente: (i) Los empleados públicos no pueden renunciar al sindicato al que estén afiliados, so pena de ser despedidos de su trabajo (art. 69 LFT); (ii) No se permite la existencia de más de un sindicato en las entidades estatales; (iii) Existe un monopolio sindical en el sector bancario; (iv) Para obtener personería jurídica y reconocimiento legal, los sindicatos deben estar inscritos en el Registro Sindical⁷⁴.

Por otra parte, Chile también adelantó una importante reforma laboral en 2016, en virtud de la cual se implementaron importantes cambios en materia de derecho colectivo en dicho país. Sin embargo, en materia de libertad sindical, el *Labor Rights Indicator Project* identificó que en Chile en el 2017 aún persistía la limitación respecto al respeto por el derecho de asociación, trayendo como ejemplo el caso de Sodimac vs. 34 trabajadores despedidos⁷⁵.

Habiendo analizado el desarrollo que han tenido Chile y México desde que ingresaron a la OCDE, especialmente en relación con la libertad sindical en dichos países, es evidente que existen aspectos comunes entre ambos, específicamente:

- a) Tanto México como Chile adelantaron importantes reformas laborales en concordancia con las recomendaciones de la OCDE. Dichas reformas incluyeron modificaciones

⁷³ “Labor rights in law and practice”, *Labor Rights Indicator Project*, acceso el día 06 de diciembre de 2020, <http://labour-rights-indicators.la.psu.edu/#:~:text=About%20the%20Project&text=The%20goal%20of%20the%20Indicators,the%20findings%20of%20nine%20Sources>.

⁷⁴ Ibid.

⁷⁵ Del 11 de enero al 20 de febrero de 2017, Sodimac despidió a 34 empleados que habían participado en una huelga en noviembre de 2016. Los trabajadores presentaron una demanda contra la empresa por prácticas antisindicales después de que Sodimac contratara a nuevos empleados para que ocuparan sus puestos, a pesar de haber alegado que los motivos de su despido eran el recorte de personal. Treinta y cuatro empleados presentaron una demanda contra la empresa y el 20 de julio de 2017 un Juez falló a su favor. Se condenó a la empresa a pagar más de 266 millones de dólares en concepto de daños y perjuicios, además de una multa por violaciones reincidentes de los derechos sindicales. Fuente: Ibid.

normativas sustanciales en materia de derecho colectivo y en ambas se realizó una ampliación de las garantías sindicales reconocidas.

- b) Es interesante observar que, años después de haber ingresado a la OCDE, en Chile y México aún no se logra garantizar de manera plena la libertad sindical en los términos exigidos por la Organización pues, como se mencionó, persisten ciertas limitaciones a este derecho.

3.2.2. Ratificación de los convenios fundamentales de la OIT

Como se mencionó en el capítulo 1, la OCDE definió los estándares laborales como “los principios y las reglas que gobiernan las condiciones de trabajo y las relaciones laborales”⁷⁶.

Los estándares ampliamente aceptados están definidos en los convenios de la OIT y en varios documentos de la ONU⁷⁷. No obstante, la comunidad internacional ha confirmado la primacía de la OIT sobre las otras organizaciones internacionales en lo que concierne a los elementos fundamentales de los estándares laborales.⁷⁸

Algunos de los principios y derechos considerados como estándares laborales para la OCDE se incluyen en la “Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo” emitida por la OIT en 1998. A continuación, se mencionan los principales⁷⁹:

⁷⁶ OCDE, *Comercio Internacional y estándares laborales básicos*.

⁷⁷ Ibid.

⁷⁸ Un evento importante al respecto fue la Conferencia Ministerial de la OMC en Singapur en diciembre de 1996 (en la cual participaron más de 120 países). Una declaración emitida en esta Conferencia: “i) destacó el compromiso de los países participantes de observar los estándares laborales básicos reconocidos internacionalmente; ii) afirmó que la OIT es “el organismo competente para establecer y tratar con estos estándares”; iii) reafirmó el apoyo a la OIT en la promoción de estos estándares; iv) rechazó el uso de los estándares laborales con fines proteccionistas; y v) confirmó que las Secretarías de la OMC y de la OIT continuaría su actual colaboración”. Fuente Ibid.

⁷⁹ Para mayor profundidad por favor remitirse al capítulo 1.

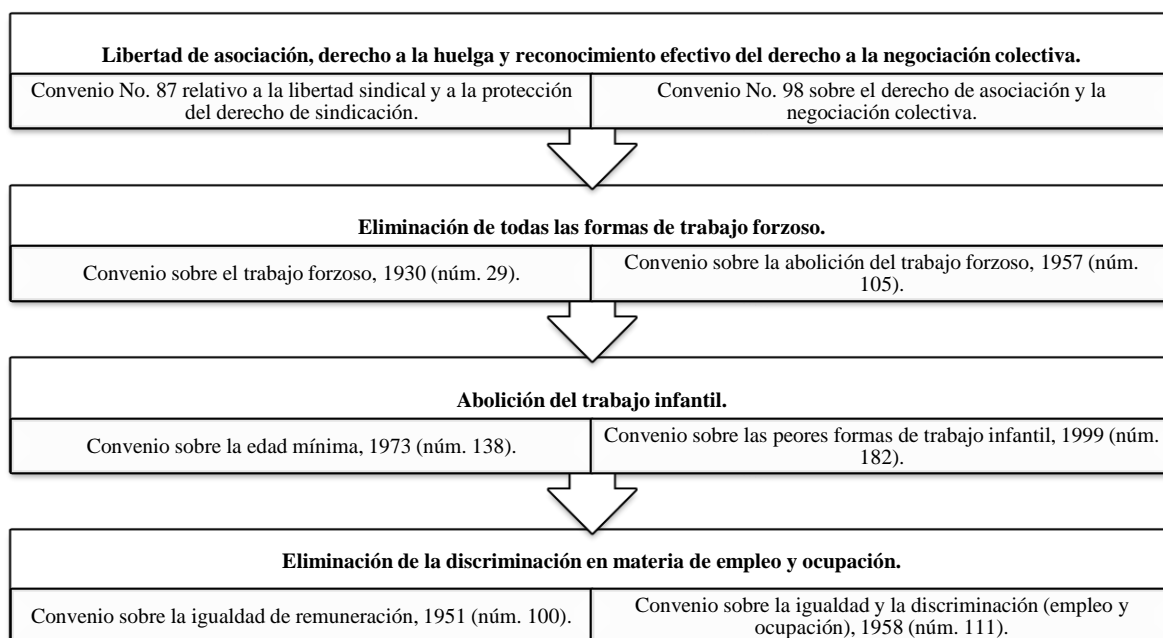


Figura 14 Principios y derechos considerados como estándares laborales para la OCDE.

Fuente: OCDE, *Comercio Internacional y estándares laborales básicos*.

Elaboración propia.

En diferentes oportunidades la OCDE ha determinado que los estándares laborales básicos exigidos por la Organización se reflejan en los principios y derechos fundamentales de la OIT, y, a su vez estos principios y derechos son “expresados y desarrollados” en los convenios fundamentales de esta última. Por ello para la OCDE es importante la ratificación de los convenios de la OIT por parte de los países miembros, pues se considera un paso determinante para el reconocimiento de los estándares laborales básicos exigidos por la Organización.

Las ratificaciones de México a los convenios fundamentales de la OIT sobre temas sindicales, durante el periodo posterior al ingreso en la OCDE, se ilustran en la Tabla 9.

Tabla 9 Ratificaciones de México a convenios de la OIT.

	Convenio No. 87 Libertad sindical	Convenio No. 98 Derecho de sindicación y de negociación colectiva
1994	Ratificado (1950)	No ratificado.
2000	Ratificado (1950)	No ratificado.
2018	Ratificado (1950)	Ratificado (2018).

Fuente: OCDE, *Comercio Internacional y estándares laborales básicos*.

Elaboración propia.

De conformidad con la información indicada en la tabla anterior, al momento de ingresar a la Organización México solo había ratificado el Convenio No. 87 de la OIT sobre libertad sindical. Sin embargo, solo hasta 2018, dicho país ratificó el Convenio No. 98 sobre el “Derecho de sindicación y de Negociación Colectiva”. Para la ratificación de este último influyeron organizaciones como la OCDE y sindicatos como “*IndustriALL Global Union*”⁸⁰.

La ratificación del Convenio No. 98 de la OIT constituyó un importante avance del Estado Mexicano en materia de protección a la libertad y autonomía sindical. Lo anterior en razón a que el Convenio No. 98 tiene como principales objetivos: (i) la protección contra todo acto de discriminación propenso a menoscabar la libertad sindical; y (ii) fomentar la protección a las organizaciones sindicales contra todo acto de injerencia de los empleadores. Además, como consecuencia de la ratificación del Convenio mencionado, México adquirió los siguientes compromisos específicos: (i) crear organismos adecuados a las condiciones nacionales, para garantizar el respeto a la libertad sindical⁸¹; y (ii) estimular y fomentar el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo⁸².

Por su parte Chile, en el año 1994 aún no había ratificado ninguno de los convenios de la OIT en materia de derecho colectivo. Sin embargo, dichos convenios fueron ratificados por este país en el año 1999 (esto es, aproximadamente 11 años antes del ingreso de Chile en la OCDE). Es importante precisar que, Colombia ratificó en 1976 los dos convenios fundamentales que en materia sindical estipuló la OIT.

⁸⁰ “Se hace justicia: México ratifica C98 de la OIT”, *Sindicato Industriall*, acceso el día 13 de diciembre de 2020, <http://www.industrialunion.org/es/senado-de-mexico-ratifica-por-unanimidad-el-convenio-98-de-la-oit>

⁸¹ “Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: (i) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; y (ii) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma, a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo”. Fuente: “Senado ratifica convenio 98 de la OIT”, Deloitte México, acceso el 10 de diciembre de 2020, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/legal/2018/senado-ratifica-convenio-98-oit.pdf>

⁸² “Senado ratifica convenio 98 de la OIT”, Deloitte México, acceso el 10 de diciembre de 2020, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/legal/2018/senado-ratifica-convenio-98-oit.pdf>

3.2.3. Derecho a la huelga

Según ha afirmado la OCDE los países miembros de la Organización, por regla general, respetan el derecho a la huelga y no imponen restricciones al ejercicio de este.

“Como en el caso de la libertad sindical, la mayoría de los países miembros respetan en general el derecho a la huelga y sus garantías, a pesar de algunas excepciones, particularmente en relación con los funcionarios públicos”.⁸³

Para el año 2000 (6 años después de haber ingresado en la Organización) la OCDE identificó una serie de restricciones al derecho a la huelga que aún existían en México. En dicho año (10 años antes del ingreso de Chile a la OCDE), la Organización también analizó el comportamiento de este derecho en Chile y determinó que, si bien no había restricciones expresas a la huelga, los trabajadores de servicios esenciales no gozaban de ese derecho⁸⁴.

Por otra parte, según indica el *Labor Rights Indicator Project*, para el año 2017 (23 años después de ingresar a la OCDE) en México aún persistían limitaciones importantes al derecho a la huelga. Las limitaciones identificadas en México fueron las siguientes:

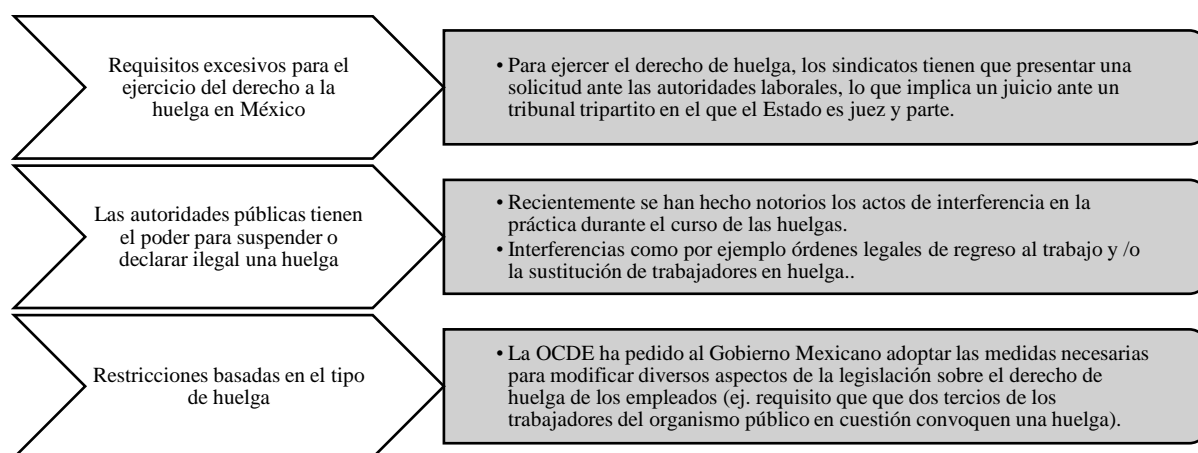


Figura 15 Limitaciones del derecho a la huelga en México para 2017.

Fuente: “Labor rights in law and practice”, *Labor Rights Indicator Project*.
Elaboración propia.

⁸³ OCDE, *Comercio Internacional y estándares laborales básicos*.

⁸⁴ *Ibid.*

Por su parte, las restricciones al derecho a la huelga identificadas en Chile para el año 2017, se mencionan a continuación:

Exclusión/restricción basada en el objetivo y/o tipo de la huelga

- La reforma laboral no ha modificado el hecho de que el ejercicio de la huelga sigue estando regulado exclusivamente en el marco de la negociación colectiva regulada. A este respecto, algunos sindicatos informan de que no se protegen las huelgas fuera del contexto de la negociación regulada.
- Dado que la legislación vigente no permite la huelga fuera del ámbito de la negociación colectiva, el Comité de Libertad Sindical pidió al Gobierno Chileno que adoptara todas las medidas necesarias para enmendar la legislación al respecto.

Exclusión de trabajadores del derecho de huelga

- (i) Existen normas que penalizan las huelgas en determinadas labores; (ii) Prohibición de huelgas en servicios públicos esenciales; y (iii) Un tribunal puede ordenar a los trabajadores volver a trabajar y suspender la huelga en caso que considere que se pone en riesgo la salud, seguridad nacional, o el suministro de bienes esenciales.

Figura 16 Limitaciones del derecho a la huelga en Chile para 2017.

Fuente: “Labor rights in law and practice”, *Labor Rights Indicator Project*.
Elaboración propia.

La OCDE ha afirmado que las restricciones previamente mencionadas, que aún existen en México y Chile, son contrarias a lo estipulado en el Convenio No. 087 de la OIT⁸⁵. Así mismo, esta última organización ha recordado la responsabilidad que, como consecuencia de haber ratificado dicho Convenio, tienen México y Chile para garantizar la aplicación efectiva de esta disposición normativa. Por ello los órganos de supervisión de la OIT han recomendado a estos dos países, en diversas oportunidades, entablar diálogos sociales para lograr la aplicación efectiva de dicho Convenio, con el fin de lograr reducir las restricciones aún existentes respecto al derecho a la huelga.

A la fecha, esto aún está pendiente. Para profundizar en las restricciones identificadas al derecho a la huelga en Colombia, se recomienda remitirse al Anexo 3.

3.2.4. Densidad sindical

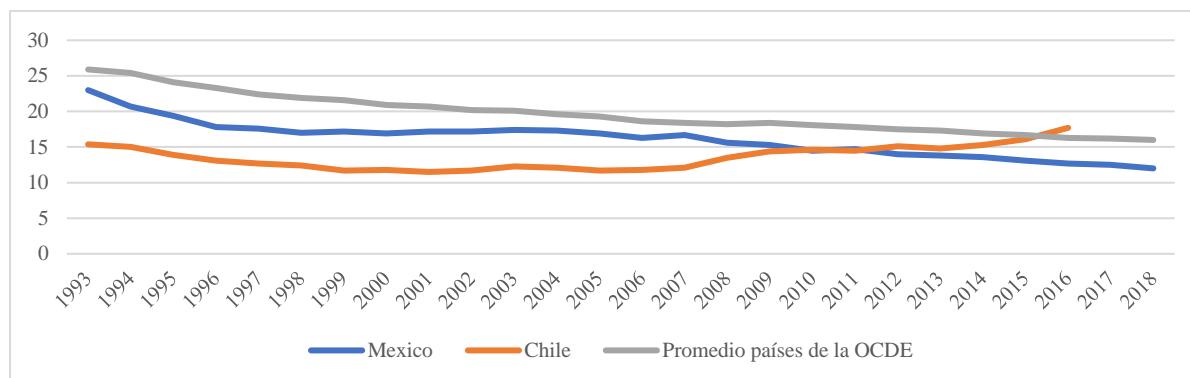
La densidad sindical se define como el porcentaje que resulta del número total de trabajadores sindicalizados, respecto de la fuerza laboral total⁸⁶. Esta categoría ha disminuido en la mayoría

⁸⁵ OCDE, *Comercio Internacional y estándares laborales básicos*.

⁸⁶ Roberto Zepeda, “Sindicalización en México durante el Periodo 1984-2006”, *Revista de Ciencias Sociales IV*, núm. 146 (2014).

de los países de la OCDE durante las últimas décadas, pues en promedio los países miembros pasaron de un 25,9% en 1993 a un 16% de densidad sindical en 2018⁸⁷.

Gráfica 13

Densidad sindical

Fuente: “Trade Unions: Trade union density”, *OECD Employment and Labour Market Statistics*.
Elaboración propia.

Como se puede ver en la Gráfica 13, México ha seguido claramente la tendencia de los países de la OCDE pues en el año en que ingresó a la Organización tenía una densidad sindical de 20,7% y, para el año 2018, alcanzó la densidad sindical más baja de las últimas décadas, con solo un 12%.

Chile ha tenido una tendencia diferente. Desde el año 1993 al año 2006 tuvo una caída en su densidad sindical, pasando de un 15,4% a un 11,7% respectivamente. Sin embargo, a partir del año 2007 (fecha en la cual Chile ya había iniciado su proceso de ingreso a la OCDE), la densidad sindical empezó a crecer de forma considerable, pasando a tener un total de 17,7% para el año 2016. Es importante precisar que en dicho año la densidad sindical en Chile superó el promedio de los países de la OCDE, apartándose así de la tendencia general que se presenta en los demás miembros de la Organización.

⁸⁷ “Trade Unions: Trade union density”, *OECD Employment and Labour Market Statistics*, acceso el 01 de diciembre de 2020, <https://doi.org/10.1787/data-00371-en>.

Por otra parte, según el informe llevado a cabo por la OCDE en el año 2019 denominado *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*⁸⁸ algunas de las hipótesis más comunes que podrían explicar esta tendencia decreciente en la densidad sindical de los países miembros de la Organización, son las siguientes:

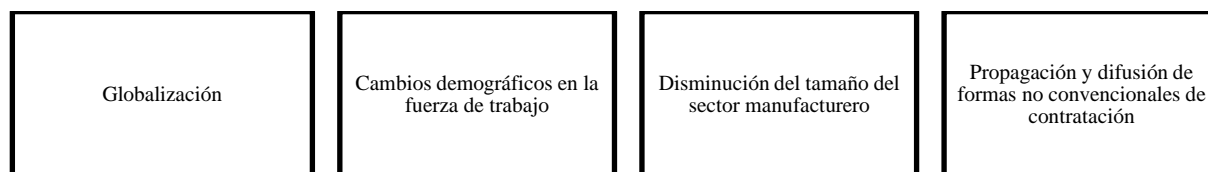


Figura 17 Posibles causas de la disminución en la densidad sindical.

Fuente: OECD, *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*.
Elaboración propia.

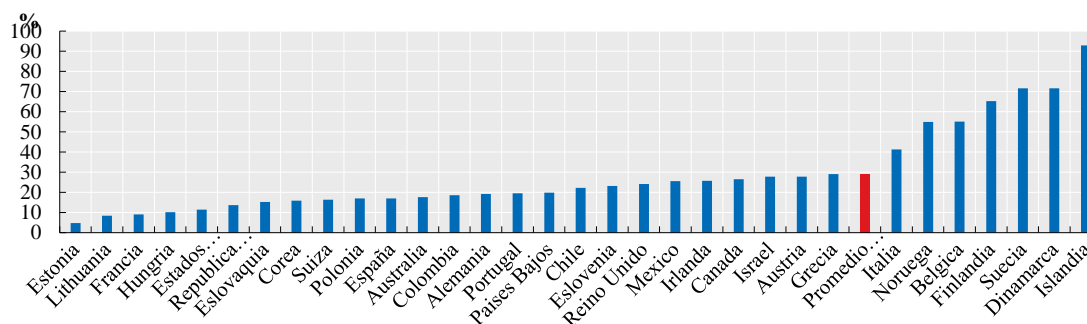
Para profundizar en las causas que han conducido a la disminución de la densidad sindical en los países miembros de la OCDE, remitirse al Anexo 4.

3.2.4.1. Densidad sindical de trabajadores con contratos laborales a término indefinido

En este punto, resulta interesante analizar la densidad sindical de los trabajadores con contratos laborales a término indefinido. Según estadísticas publicadas por la OCDE en el año 2019, la densidad sindical promedio de los trabajadores con contratos laborales a término indefinido era de aproximadamente el 29%⁸⁹.

Gráfica 14

Densidad sindical de trabajadores con contrato a término indefinido



Fuente y elaboración: OECD, *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*.

⁸⁸ OECD, *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, (Paris: OECD Publishing, 2019), acceso el 30 de noviembre de 2020, <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>.

⁸⁹ Ibid.

Según la Gráfica 14, los tres países latinoamericanos miembros de la OCDE presentaban porcentajes de densidad sindical notoriamente inferiores en comparación con el promedio de los países de la Organización (resaltados en rojo). En dicho ranking Colombia se ubicó como el país latinoamericano con la menor densidad sindical de trabajadores con contratos laborales a término indefinido.

3.2.5. Negociación colectiva

En los países miembros de la OCDE, aproximadamente 82 millones de trabajadores pertenecen a organizaciones sindicales y cerca de 160 millones son beneficiarios de acuerdos colectivos suscritos por organizaciones sindicales de primer, segundo o tercer nivel⁹⁰. Dichos procesos de negociación colectiva son considerados como un estándar laboral básico que debe ser respetado por los países miembros de la OCDE, pues como se mencionó anteriormente, junto con el "derecho a la sindicalización", la negociación colectiva constituye un principio y derecho fundamental de los trabajadores, de conformidad con el Convenio No. 98 de la OIT.

3.2.5.1. Cobertura de la negociación colectiva en los países de la OCDE

Siguiendo la misma tendencia decreciente que se indicó previamente respecto a la densidad sindical, la proporción de empleados cubiertos por convenios colectivos⁹¹ también ha disminuido considerablemente en las últimas décadas⁹². Según ha precisado la OCDE en diferentes oportunidades, este indicador es fundamental para comparar la fuerza de la negociación colectiva entre países, ya que capta la medida en que las condiciones de empleo de los trabajadores están realmente influenciadas por la negociación colectiva⁹³.

En promedio, la cobertura de las negociaciones colectivas en los países de la OCDE se redujo en una cuarta parte, pasando del 41,2% en 1994 a un 32% en 2017, tal como se indica en la

⁹⁰ Ibid.

⁹¹ También llamada "cobertura de las negociaciones colectivas".

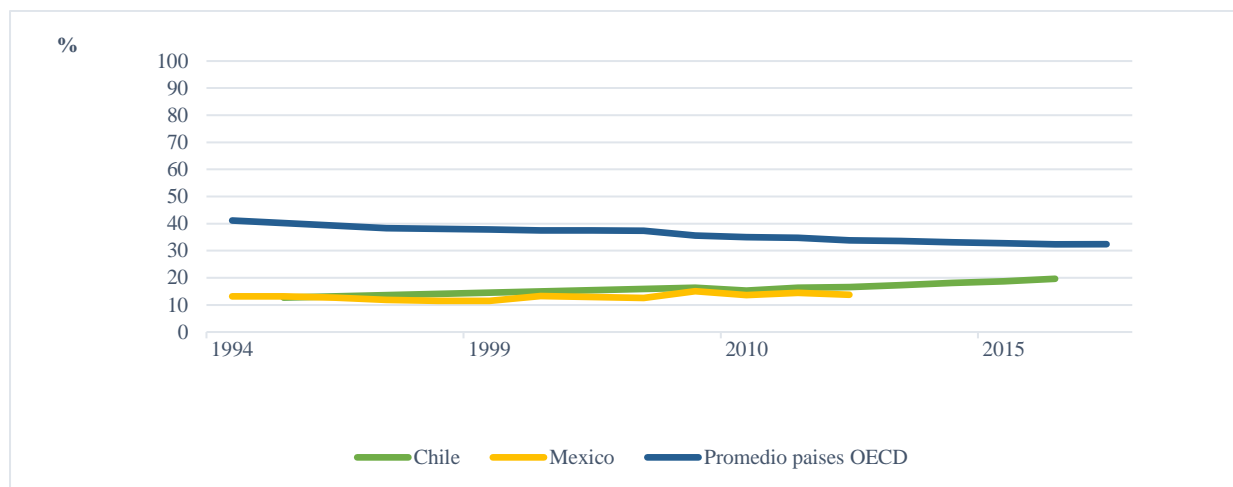
⁹² Schnabel, C. (2013), "Union membership and density: Some (not so) stylized facts and challenges", *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 19/3, pp. 255-272,

⁹³ OECD, *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, (Paris: OECD Publishing, 2019), acceso el 30 de noviembre de 2020, <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>.

Gráfica 15. No obstante, los países latinoamericanos han tenido una tendencia diferente a la del promedio de países de la OCDE.

Gráfica 15

Tasa de cobertura de la negociación colectiva



Fuente: “Collective bargaining coverage”, *OECD Statistics*, acceso el día 11 de diciembre de 2020, <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=CBC>

Elaboración propia.

Como se evidencia en la Gráfica 15, México ha tenido un comportamiento variable respecto a la cobertura de las negociaciones colectivas celebradas desde la fecha en que dicho país ingresó a la Organización, pues, aunque tuvo periodos de crecimiento (especialmente durante los años 2000 a 2009) dicha tendencia volvió a ser decreciente durante los años 2011 y 2012.

Por su parte, Chile ha tenido un comportamiento diferente, pues desde la fecha en que ingresó a la Organización, dicho país ha presentado un incremento permanente en la cobertura alcanzada con las negociaciones colectivas, pasando de un 15,3% en 2010 a un 19,6% en 2016. Así mismo, resulta importante resaltar que los países latinoamericanos que hacen parte de la OCDE alcanzan menores porcentajes de cobertura en las negociaciones colectivas, respecto al promedio de los países miembros de la Organización.

Sobre este tema, la OCDE afirmó en 2019 lo siguiente

“En general, la cobertura de la negociación colectiva es alta y estable sólo en los países en los que se negocian acuerdos entre múltiples empleadores, a nivel sectorial o

nacional (ej. Países nórdicos). (...) [A]demás, existe una relación entre la densidad sindical y la cobertura de la negociación colectiva. Esta última tiende a ser significativamente mayor que la densidad sindical, ya que en la mayoría de los países miembros los acuerdos también se aplican a los trabajadores no afiliados a los sindicatos”⁹⁴

Para analizar la cobertura de las negociaciones colectivas por sectores y según los tamaños de las compañías, remitirse al Anexo 5.

3.2.5.2. Extensión de acuerdos colectivos

En la mayoría de los países de la OCDE, la proporción de trabajadores cubiertos por convenios colectivos es significativamente mayor que el porcentaje de trabajadores que son miembros de un sindicato. Según afirmó la Organización en 2019, las pautas de cobertura de la negociación colectiva han sido mucho más estables que la afiliación sindical⁹⁵.

En principio, un acuerdo entre los sindicatos y un empleador se aplica únicamente a las partes que lo firman. Sin embargo, las cláusulas *erga omnes* extienden los términos establecidos en un acuerdo colectivo a todos los trabajadores, no sólo a los miembros de los sindicatos que lo firman.

En la mayoría de los países de la OCDE las cláusulas *erga omnes* en materia sindical suelen estar incorporadas en la ley. Sin embargo, en caso de no estarlo en los países miembros, los empleadores suelen ofrecer voluntariamente las mismas o similares condiciones a todos los trabajadores de la empresa, sean sindicalizados o no⁹⁶.

La OCDE ha sostenido que las cláusulas *erga omnes* simplifican el sistema de negociación (ya que se aplican las mismas condiciones a todos los trabajadores), aumentan la equidad y limitan

⁹⁴ Ibid.

⁹⁵ Ibid.

⁹⁶ Ibid.

las rivalidades entre empleados. Sin embargo, también pueden representar un desincentivo para que los trabajadores se afilien a un sindicato⁹⁷.

De conformidad con la Tabla 10, es importante precisar que en países como México, España o Finlandia las cláusulas *erga omnes* aplican en materia sindical, tanto en los acuerdos colectivos de primer grado (nivel empresarial) como en los de segundo grado (nivel sectorial)⁹⁸. Sin embargo, Colombia es de los países donde: (i) no existen negociaciones colectivas de carácter sectorial o nacional; y (ii) los acuerdos colectivos alcanzados con un determinado empleador en una misma empresa, no se extienden de forma automática a todos los trabajadores, salvo que el sindicato que lo suscribe sea mayoritario.

Tabla 10 Cláusulas *erga omnes* en acuerdos colectivos

		Acuerdos sectoriales	
		No aplica	Cláusulas <i>erga omnes</i> (de iure o de facto)
Acuerdos colectivos de primer grado (nivel empresa)	A todos los trabajadores	Australia Polonia	Austria, Bélgica, Canadá, República Checa, Dinamarca, Estonia, Finlandia, México, España, Islandia, etc.
	Solo a miembros del sindicato	Colombia Nueva Zelanda	

Fuente: OECD, *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*.

Elaboración propia.

Las extensiones de los acuerdos colectivos en la mayoría de los países de la OCDE abarcan, no solo a todos los trabajadores de una misma empresa, sino además a los trabajadores de un mismo sector industrial. Lo anterior incluye además a las empresas que no hayan firmado el respectivo acuerdo colectivo⁹⁹. Según la Organización “en la mayoría de los países miembros se puede negociar a nivel sectorial o nacional y la extensión de los acuerdos colectivos está presente en dos tercios de los países de la OCDE”¹⁰⁰. Esto, no sucede actualmente en países como Colombia o Chile.

En Colombia las convenciones colectivas únicamente se extienden a todos los empleados de una empresa si la organización sindical que negoció representa más de una tercera parte de la

⁹⁷ Esto puede ser un ejemplo de la externalidad que en materia económica se denomina *free-rider*.

⁹⁸ OECD, *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*.

⁹⁹ Ibid.

¹⁰⁰ Ibid.

fuerza laboral de la empresa. Esta práctica contrasta con lo que ocurre en los países de la OCDE, en los cuales, una vez se firma el acuerdo colectivo, los beneficios resultantes de la negociación se extienden normalmente a todos los trabajadores no sindicalizados de la empresa, independientemente del tamaño de la organización sindical e incluso si no existe normas al respecto¹⁰¹.

Sin embargo, la posibilidad de extender acuerdos colectivos tiene un funcionamiento extremadamente diverso: en algunos países de la OCDE los acuerdos se amplían de forma automática (ej. Islandia, Italia y España, donde los acuerdos abarcan a todas las empresas), en algunos de forma casi automática (ej. Francia), en otros es muy poco frecuente (ej. Japón o en los países de Europa oriental) o está sujeta a determinados criterios (ej. Alemania)¹⁰².

3.2.5.3. Duración, ultraactividad y retroactividad de los acuerdos colectivos

La duración de los acuerdos colectivos, su validez más allá de la fecha de terminación (ultraactividad) o antes de su entrada en vigor en caso de retrasos (retroactividad) también influye en el alcance y cobertura de las negociaciones colectivas. En algunos países miembros de la OCDE, los acuerdos colectivos no expiran hasta que sean sustituidos por otros nuevos. Según la Organización “esto garantiza la continuidad del sistema y evita que se produzcan vacíos cuando expiran los acuerdos colectivos”¹⁰³.

Tabla 11 Duración de los acuerdos colectivos.

	Límites (o no) a la ultraactividad y no retroactividad	Ultraactividad ilimitada y no retroactividad	Límites a la ultraactividad y posibilidad de retroactividad	Ultraactividad ilimitada y posibilidad de retroactividad
Máxima duración fijada por ley	Luxemburgo Nueva Zelanda	Chile Japón Países Bajos	Grecia Corea	Australia
Máxima duración fijada por negociadores	Eslovaquia	Austria, República Checa, Israel, México, Suecia, Suiza.	Portugal, España, Turquía, Estados Unidos	Colombia, Dinamarca, Alemania, Italia, Noruega.
No existe norma al respecto	Francia Eslovenia	Bélgica, Finlandia, Hungría, Irlanda, Reino Unido, Polonia		Canadá

Fuente: OECD, *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*.

Elaboración propia.

¹⁰¹ OECD, *Reviews of Labour Market and Social Policies: Colombia 2016*.

¹⁰² OECD, *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*.

¹⁰³ Ibid.

La Tabla 11 ilustra los países donde la duración máxima de los acuerdos colectivos: (i) se indica en la ley; (ii) es fijada por los interlocutores/negociadores; o (iii) no se especifica en una disposición normativa. Además, dicha tabla también indica que en algunos países los acuerdos colectivos pueden aplicarse retrospectivamente, es decir, antes de la fecha de su firma, con el fin de garantizar la continuidad de los derechos y obligaciones en casos de renovación tardía.

Según la OCDE, los países que establecen una duración máxima por ley normalmente limitan la duración de los acuerdos colectivos a 36 meses. Entre estos se encuentra Chile, España, Portugal y Suecia donde los acuerdos colectivos en promedio exceden los dos años¹⁰⁴.

Así mismo, tal como se evidencia en la tabla anterior, la mayoría de los países de la Organización no especifican una duración máxima para la ultraactividad de un acuerdo que ha expirado, sino que permiten la negociación entre los interlocutores sociales. Este es el caso de México, Islandia, Austria y otros¹⁰⁵.

Finalmente es interesante observar que los tres países latinoamericanos miembros de la OCDE se ubican en escenarios muy diferentes, tal como se indica en la Tabla 12.

Tabla 12 Comportamiento países latinoamericanos respecto a la cobertura de acuerdos colectivos

País	Características
Colombia	Colombia se ubica en el escenario donde la “ultraactividad” y “retroactividad” de los acuerdos colectivos es posible. Además, la duración de estos últimos depende de los interlocutores/negociadores.
México y Chile	Si bien en México y Chile no se admite la retroactividad de los acuerdos colectivos, en el primero la máxima duración de estos la fijan los negociadores, mientras que en el segundo el término máximo es fijado por ley y es equivalente a 36 meses.

Fuente y elaboración propias.

3.2.5.4. Centralización y descentralización de los sistemas de negociación colectiva

La OCDE, al estudiar las dinámicas que caracterizan las negociaciones colectivas de los países miembros, pone especial atención al grado de “centralización” o “descentralización” en que estas tienen lugar.

¹⁰⁴ Ibid.

¹⁰⁵ Ibid.

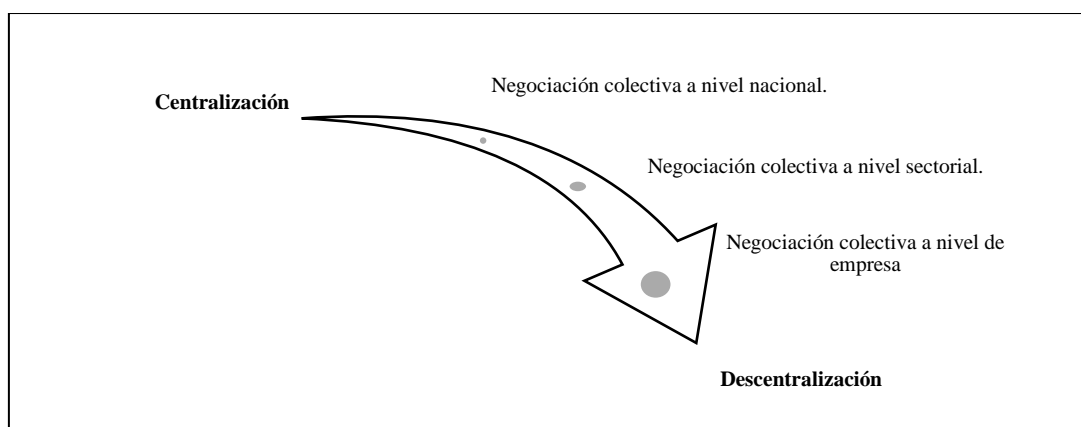


Figura 18 Centralización y descentralización de las negociaciones colectivas

Fuente y elaboración propias.

En los años ochenta se creía que las negociaciones colectivas, entre más centralizadas fueran iban a ser más efectivas. Lo anterior en razón a que “se podrían internalizar de forma más sencilla los efectos adversos de los incrementos salariales y demás beneficios, en la economía”¹⁰⁶. Sin embargo, desde los años noventa diferentes reformas empezaron a promoverse en los países miembros de la OCDE, con el fin de descentralizar los sistemas de negociación y brindar más autonomía a los empleadores al respecto. De esta forma la mayoría de los países de la Organización implementaron sistemas de descentralización “organizados” en los cuales los acuerdos sectoriales o nacionales definían un marco general de estándares y daban la posibilidad a las compañías de tener un campo de negociación importante con sus trabajadores directamente¹⁰⁷

En la mayoría de los países de la OCDE, los cambios en la estructura de la negociación colectiva, que tuvieron lugar durante los años noventa, no generaron un verdadero poder de negociación por parte de las empresas. Lo anterior en razón a que se crearon estructuras de negociación “multi-nivel” o de “dos niveles”¹⁰⁸.

¹⁰⁶ David Cameron, Social Democracy, Corporatism, Labour Quiescence and the Representation of Economic Interest in Advanced Capitalist Societies, en *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*, (Oxford: Oxford University Press, 1984).

¹⁰⁷ OECD, *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*.

¹⁰⁸ Tito Voeri, “Two-Tier Bargaining”, *IZA Discussion Paper*, n°8358 (2018), acceso el día 03 de diciembre de 2020, <http://ftp.iza.org/dp8358.pdf>.

Así, actualmente en los países de la OCDE, siguen dominando los acuerdos colectivos alcanzados en niveles de centralización superior (nacionales o sectoriales), dejando a la negociación colectiva de primer grado (nivel empresarial) con la única posibilidad de “mejorar los acuerdos establecidos en las negociaciones colectivas nacionales o sectoriales”¹⁰⁹. Lo anterior implica que, en la mayoría de los países de la OCDE, las negociaciones colectivas llevadas a cabo individualmente por las empresas están sujetas al "principio de favorabilidad". Este último establece que un acuerdo colectivo de nivel “inferior” o “primer nivel” sólo puede tener preferencia sobre un acuerdo de nivel “superior” si mejora las condiciones laborales estipuladas para los trabajadores en estos últimos.¹¹⁰

En la Gráfica 16 se ilustran los niveles de negociación colectiva que tienen lugar en los países de la OCDE. En ella se puede evidenciar lo siguiente:

- a. La negociación a nivel de sector o industria sigue dominando en la mayoría de los países de Europa Occidental.
- b. En Canadá, Chile, Irlanda, Japón, Corea, México, Turquía, Nueva Zelandia, el Reino Unido, Estados Unidos y la mayoría de los países de Europa central y oriental, así como en Colombia, la negociación colectiva se tiende a desarrollar de una forma más descentralizada y principalmente en el primer nivel (empresa-sindicato).¹¹¹
- c. Los tres países latinoamericanos miembros de la OCDE (Chile, México y Colombia) tienen escenarios de negociación colectiva descentralizados, donde predominan los acuerdos colectivos celebrados a nivel empresarial. Según precisó la OCDE “los acuerdos colectivos sólo se celebran a nivel de empresa en Chile, Colombia, Costa Rica, Japón, Corea, Estados Unidos y México”¹¹². Respecto a este último, la OCDE ya había

¹⁰⁹ OECD, *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*.

¹¹⁰ Ibid.

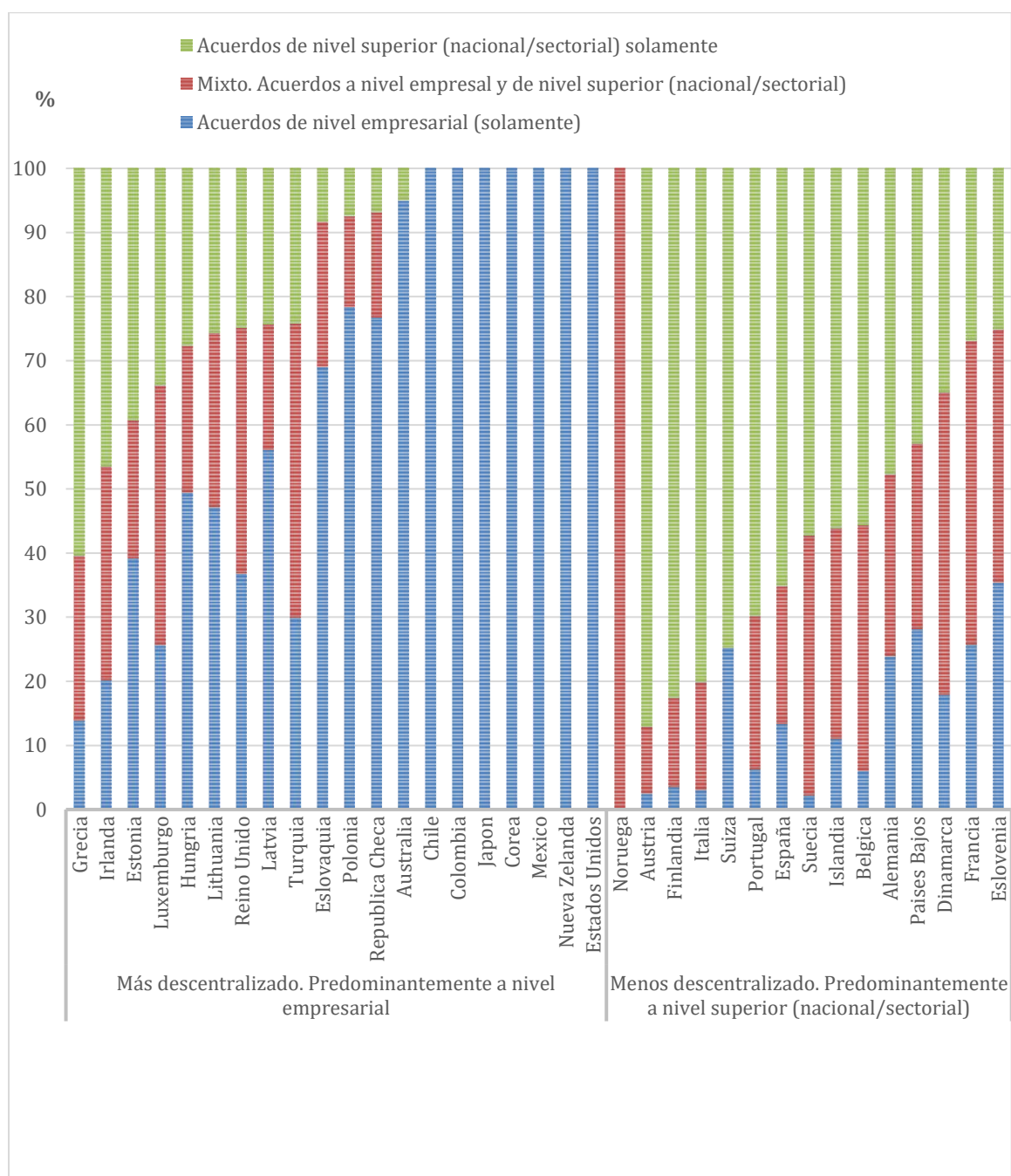
¹¹¹ Al respecto no pueden haber conclusiones absolutas, pues ello llevaría a análisis simplistas. Según la OCDE "es claro que los países con el mismo nivel predominante de negociación pueden diferir sustancialmente en cuanto a su estructura real: incluso en los países en los que la negociación sectorial es el nivel predominante, la negociación a nivel de empresa puede desempeñar un papel muy significativo también y viceversa" Fuente: Ibid.

¹¹² Ibid.

identificado esta tendencia. En el año 2000 la Organización afirmó que en México las negociaciones colectivas se llevaban a cabo a nivel de “empresa”, a pesar de que la ley permite las negociaciones colectivas por industria¹¹³.

Gráfica 16

Niveles de negociación colectiva en países miembros de la OCDE



Fuente y elaboración: OECD, *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*.

¹¹³ OCDE, *Comercio Internacional y estándares laborales básicos*.

3.2.5.5. Coordinación en las negociaciones colectivas

Según la OCDE la “coordinación” es el otro pilar fundamental de los sistemas de negociación colectiva. Este concepto se refiere al "grado en que los actores menores siguen deliberadamente lo que los actores mayores deciden"¹¹⁴.

De esta forma, la coordinación puede darse entre: (i) grupos de negociación colectiva que se encuentran a diferentes niveles (por ejemplo, cuando los acuerdos sectoriales o de empresa siguen las directrices fijadas por las organizaciones de máximo nivel o por un pacto social nacional); o (ii) entre grupos del mismo nivel (por ejemplo, cuando algunos sectores o empresas siguen las normas establecidas en otro sector o empresa)¹¹⁵.

Aunque conceptualmente son diferentes, la “coordinación” y la “centralización” pueden considerarse dos formas diferentes de alcanzar el mismo objetivo y se ha comprobado que la “coordinación permanente” equivale a la “centralización” en algunos casos¹¹⁶. Según la OCDE, la coordinación puede garantizar que no existan negociaciones colectivas totalmente independientes y atomizadas¹¹⁷. Lo anterior en razón a que busca que exista un cierto grado de sincronización entre los diferentes grupos negociadores.

Los esquemas de coordinación más fuertes tienen lugar en varios países de la OCDE, pero según la Organización dichos esquemas "normalmente sólo son vinculantes en los países en los que los sindicatos u organizaciones sindicales de máximo nivel son relativamente fuertes y están centralizadas (típicamente en los países nórdicos y en Francia e Italia)"¹¹⁸.

Por su parte, en la mayoría de los países de Europa Central y Oriental, así como en los países latinoamericanos (Chile, Colombia y México) y en otros países con sistemas de negociación

¹¹⁴ Lane Kenworthy, “Wage-Setting Measures: A Survey and Assessment”, *World Politics*, Vol. 54/1 (2001), acceso el día 25 de noviembre de 2020, <http://dx.doi.org/10.1353/wp.2001.0023>.

¹¹⁵ OECD, *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*.

¹¹⁶ Ibid.

¹¹⁷ Ibid.

¹¹⁸ Ibid.

descentralizados, las negociaciones colectivas tienden a no desarrollarse de forma “coordinada”. Lo anterior se evidencia en la Tabla 13.

Tabla 13 Grados de coordinación en las negociaciones colectivas

		Modalidad de coordinación		
		Negociación entre empleadores	Impuesta/inducida por el Estado	Entre organizaciones sindicales
Grado de coordinación	Fuerte	Austria, Dinamarca, Finlandia, Alemania, Japón, Países Bajos, Noruega y Suiza.	Bélgica	Austria, Finlandia, Japón, Países Bajos, Noruega, Suiza y Suecia.
	Limitada		Francia	Francia, Islandia, Italia, Portugal, Eslovenia y España.

Fuente: OECD, *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*.
Elaboración propia.

Según concluyó la OCDE sobre el tema “las formas de coordinación en materia de negociación colectiva no son relevantes para los siguientes países: Australia, Canadá, Chile, Colombia, Estonia, Israel, Corea, Letonia, Lituania, Luxemburgo, México, Nueva Zelandia, Polonia, Turquía, el Reino Unido y los Estados Unidos”¹¹⁹.

3.2.5.6. Acuerdos colectivos: solución de controversias

Esta categoría está relacionada con la conflictividad de las negociaciones colectivas y la confianza general que se desarrolla entre los interlocutores/ negociadores en el marco de las relaciones laborales.

3.2.5.6.1. Cláusulas de paz

Según la OCDE las “cláusulas de paz” establecen “que los sindicatos que hayan firmado un acuerdo, y sus miembros, no pueden hacer huelga legalmente en relación con las cuestiones reguladas en el acuerdo”¹²⁰.

Es importante precisar que en Francia, Bélgica, México y Chile las cláusulas de paz tienden a no incluirse en los acuerdos colectivos. Esto porque, en dichos sistemas se considera que una cláusula de paz es una limitación al derecho de la huelga. En cambio, en otros países de la

¹¹⁹ Ibid.

¹²⁰ Ibid.

OCDE (ej. los países nórdicos) se utilizan y aplican bastante las cláusulas de paz, gracias al fuerte papel de los sindicatos y al nivel relativamente alto de confianza entre los empleadores y estos¹²¹.

3.2.5.6.2. Mediación y arbitraje

Los procesos de mediación y arbitraje también pueden desempeñar un papel importante para: (i) atenuar la conflictividad entre las partes negociadoras; y (ii) ayudar a encontrar un acuerdo en el marco de la negociación colectiva. Según la OCDE “los procesos de mediación y arbitraje en los conflictos colectivos sectoriales y de empresa están presentes en la mitad de los países de la Organización y en aproximadamente dos tercios de los casos es obligatorio un procedimiento de mediación”¹²².

3.2.5.6.3. Solución de controversias en los países miembros de la OCDE

Como se puede apreciar en la Tabla 14, Chile y Colombia tienen mecanismos de mediación y arbitraje en escenarios de conflictos colectivos de nivel empresarial. México también tiene estos mecanismos tanto en las negociaciones colectivas llevadas a cabo a nivel sectorial como empresarial.

Tabla 14 Cláusulas de paz y solución de controversias

		Acuerdos sectoriales			
		No hay disposiciones aplicables	Cláusula de paz	Mediación y tribunales	Ambas
Acuerdos de primer grado (empresa)	No hay disposiciones aplicables	Canadá, Japón, Corea, Eslovaquia		Austria, Eslovenia.	Dinamarca.
	Cláusula de paz	Japón	Islandia, Luxemburgo y Noruega.		Estonia, Grecia, Lituania, Países Bajos y Suiza.
	Mediación y tribunales de arbitramento.	Australia, Chile, Colombia y Reino Unido.		Republica Checa, Francia, Hungría, México.	
	Ambos	Nueva Zelanda, Turquía, Estados Unidos.		Irlanda	Australia, Bélgica, Finlandia, Alemania, Israel, Italia, España, Suecia.

Fuente: OECD, *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*.

Elaboración propia.

¹²¹ Ibid.

¹²² OECD, *Reviews of Labour Market and Social Policies: Colombia 2016*.

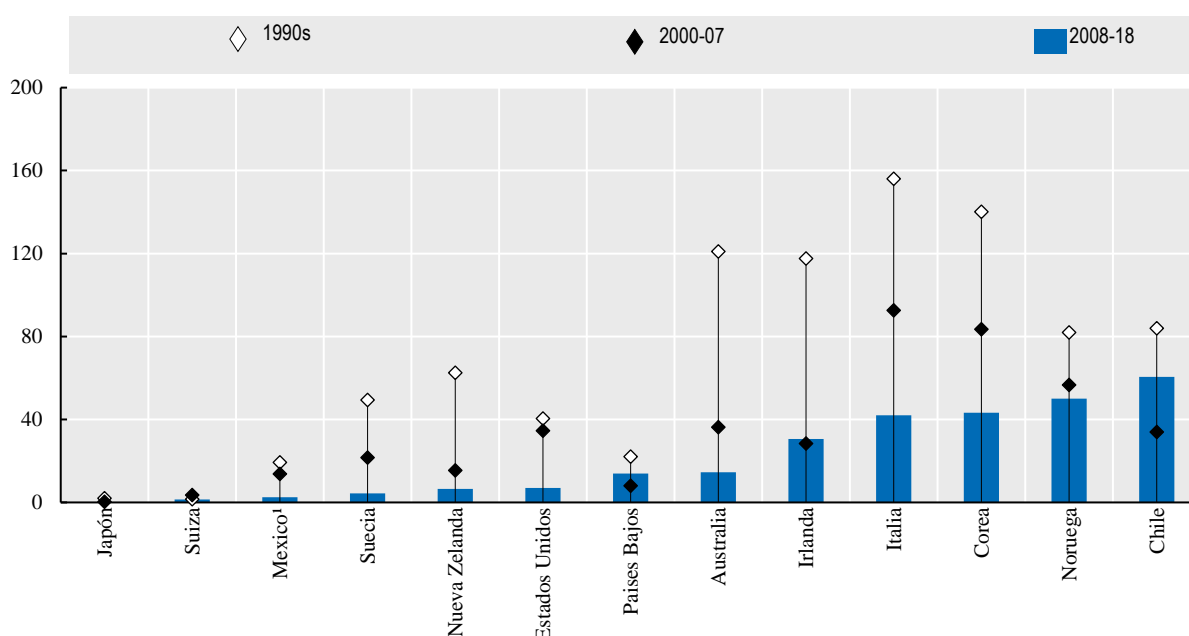
3.2.7. Conflictos colectivos: huelgas y suspensión de actividades

En el año 2019 la OCDE analizó las tendencias de los conflictos colectivos de trabajo en los países de la OCDE, medidos según las “huelgas” y “suspensiones de actividades”. La Gráfica 17 indica que, por regla general, los conflictos laborales han disminuido considerablemente en los países de la OCDE desde la década de 1990.

Gráfica 17

Tendencias en conflictos laborales

Promedio anual de días de trabajo perdidos por cada mil (1000) trabajadores empleados

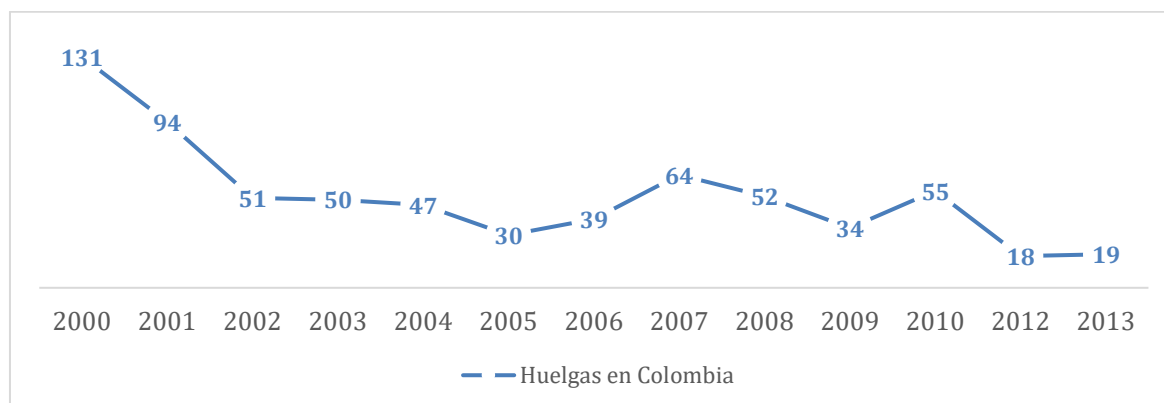


Fuente y elaboración: OECD, *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*.

Aunque México y Colombia se encuentran dentro de la tendencia decreciente de la mayoría de los países de la OCDE, resulta importante precisar que en Chile los conflictos colectivos aumentaron de forma considerable en los últimos años, especialmente durante el periodo posterior a su ingreso en la Organización (esto es desde 2010).

Adicionalmente, durante la última década en Colombia, ha existido una clara tendencia a la reducción de las huelgas legales declaradas anualmente en el país, tal como se indica en la Gráfica 18.

Gráfica 18

Huelgas en Colombia

Fuente: Mauricio Archila et al., *Violencia contra el sindicalismo: 1984-201*; y Ministerio del Trabajo, *Respuesta a PQRS No. 11EE2019140000000060114*.
Elaboración propia.

3.2.8. Calidad de las relaciones laborales**3.2.8.1. Cooperación entre sindicatos y empleadores**

La Gráfica 19 muestra el grado de cooperación que existe en las relaciones laborales entre empleadores y sindicatos, según lo evaluado por ejecutivos de alto nivel en encuestas realizadas por el Foro Económico Mundial. Las estadísticas que se muestran en la Gráfica 19 se refieren al promedio ponderado de las encuestas mencionadas, las cuales tomaron como referencia una escala de uno ("relaciones de confrontación o conflictivas") a siete ("relaciones generalmente cooperativas y fluidas") para la siguiente pregunta: "En su país, ¿cómo caracterizaría las relaciones laborales entre sindicatos y empleadores?"¹²³

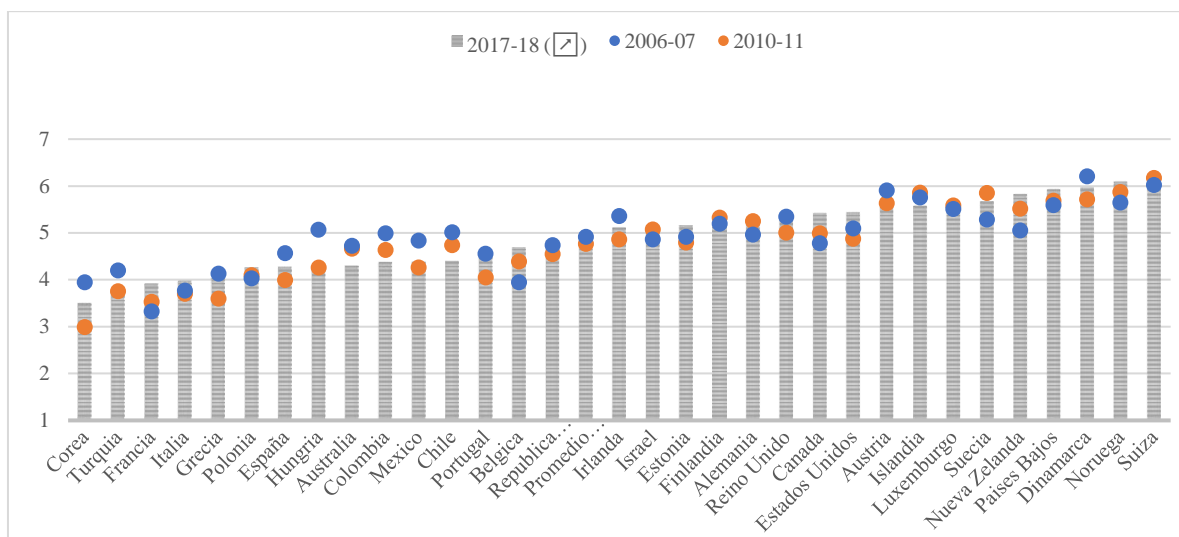
Como se evidencia en la Gráfica 19, en los países de la OCDE los ejecutivos consideran que las relaciones laborales son las más cooperativas en Suiza y las menos cooperativas en Corea. Además, resulta importante analizar el comportamiento que al respecto han tenido los países latinoamericanos miembros de la Organización. En México, Chile y Colombia los ejecutivos

¹²³ OECD, *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*.

consideran que las relaciones entre empleadores y sindicatos durante los últimos años se han vuelto “menos cooperativas y más conflictivas” que en años anteriores. Además, en esta categoría, dichos países presentan un nivel de relaciones entre empleadores y sindicatos que se caracterizan por ser “menos cooperativas” respecto al promedio de países de la OCDE¹²⁴.

Gráfica 19

Cooperación en las relaciones laborales empleadores-sindicatos



Fuente y elaboración: OECD, *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*.

3.2.8.2. Confianza general en las organizaciones sindicales

La confianza que los ciudadanos tienen en los sindicatos también varía considerablemente entre los países de la OCDE. Según la Organización "la confianza en los sindicatos está correlacionada con el nivel nacional de confianza en las instituciones"¹²⁵.

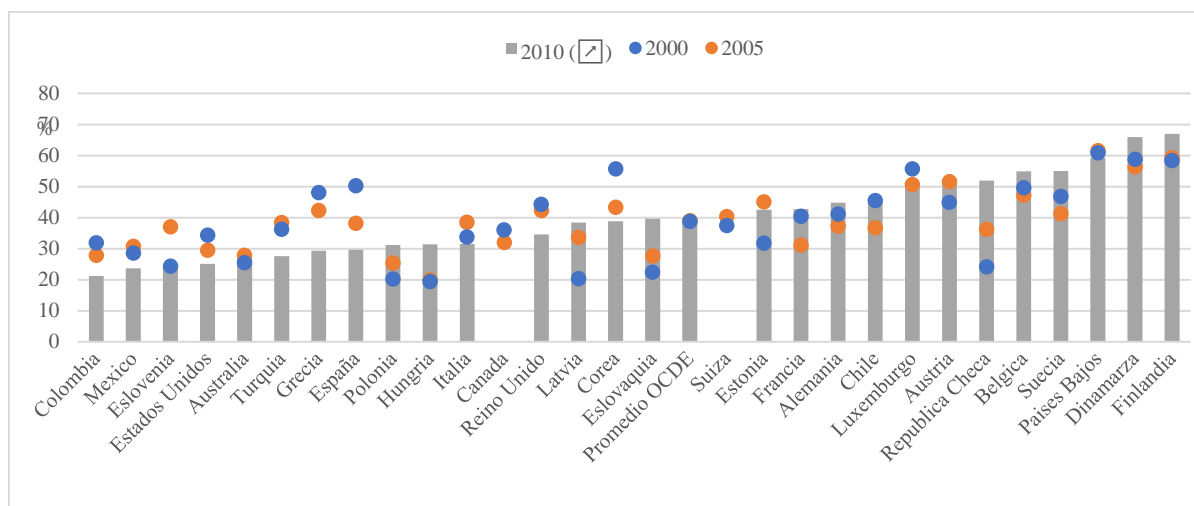
Según indica la Gráfica 20, en el año 2010, en promedio, el 40% de los ciudadanos encuestados declararon que “confiaban” en los sindicatos. No obstante, la proporción de personas que confían en dichas organizaciones varía desde el 65% en Finlandia y Dinamarca hasta el 21% en Colombia y el 22% en México, siendo estos los países en el cual los ciudadanos menos confiaban en los sindicatos durante el año 2010.

¹²⁴ Ibid.

¹²⁵ Ibid.

Gráfica 20

Confianza general en las organizaciones sindicales



Fuente y elaboración: OECD, *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*.

De conformidad con la Gráfica 20, durante el periodo comprendido entre el año 2000 y 2010 la confianza en los sindicatos ha aumentado notablemente en los países de Europa Central y Oriental, donde esta era inicialmente muy baja, mientras que ha disminuido de forma bastante significativa en países como España, Colombia, México y Chile.

3.3. Resultados generales

A continuación un resumen de las principales características y comportamientos que han presentado México, Chile, Colombia y los demás países de la OCDE respecto a las diferentes categorías previamente analizadas. Lo anterior será de utilidad para proceder a determinar, en el capítulo cuatro (4) las consecuencias jurídicas y fácticas que podrá enfrentar Colombia en un futuro como miembro de la OCDE.

Tabla 15 Características de México, Chile, Colombia y los demás países de la OCDE

	México	Chile	Promedio países OCDE	Colombia
Libertad sindical	Existen algunas restricciones en la actualidad (significativamente menores que cuando ingresó a la OCDE en 1994), pero es posible establecer organizaciones independientes de trabajadores y confederaciones sindicales.	Existen algunas restricciones en la actualidad (significativamente menores que cuando ingresó a la OCDE en 2010) pero es posible establecer	Por regla general no se imponen restricciones a este derecho.	Esten importantes restricciones a este derecho, las cuales se agravan como consecuencia de la violencia sindical.

		organizaciones independientes de trabajadores y confederaciones sindicales.		
Reformas laborales y sindicales en los últimos 10 años	Si. Se adelantó una reforma laboral (2012) que implicó la ampliación de las garantías sindicales de los ciudadanos.	Sí. Se adelantó una reforma laboral (2016) que implicó la ampliación de las garantías sindicales de los ciudadanos.	N/A	No.
Ratificación de convenios OIT	Ratificados los Convenios No. 87 y 98 de la OIT	Ratificados los Convenios No. 87 y 98 de la OIT	Ratificados los Convenios No. 87 y 98 de la OIT.	Ratificados los Convenios No. 87 y 98 de la OIT.
Derecho a la huelga	Existen algunas restricciones en la actualidad. En todo caso estas son menores respecto a la fecha en que el país ingresó a la OCDE en 1994.	Existen algunas restricciones en la actualidad. Estas son significativamente menores que cuando Chile ingresó a la OCDE en 2010.	Por regla general, respetan el derecho a la huelga y no imponen restricciones al ejercicio de este derecho.	Existen algunas restricciones en la actualidad, las cuales han sido resaltadas con preocupación en diferentes ocasiones por la OCDE.
Densidad sindical	Disminuyó desde que ingresó a la OCDE en 1994.	Aumentó desde que ingresó a la OCDE en 2010.	En promedio ha disminuido en los países miembros.	Ha disminuido en los últimos años.
Tasa de densidad sindical en el sector privado a 2019	5-10%	10-20%	30-40%	Menos del 5%
Cobertura de las negociaciones colectivas en los últimos 10 años	Disminuyó	Aumentó	En promedio ha disminuido en los países miembros.	Aumentó de 2010 a 2016.
Tasa de cobertura de las negociaciones colectivas	10-20%	10-20%	40-50%	5-10%
Extensión de acuerdos colectivos	Las extensiones de los acuerdos colectivos abarcan, no solo a todos los trabajadores de una misma empresa, sino además a los trabajadores de un mismo sector industrial.	Se pueden extender los acuerdos sindicales, pero solo a nivel de empresa.	Las extensiones de los acuerdos colectivos en la mayoría de los países de la OCDE son comunes y abarcan, no solo a todos los trabajadores de una misma empresa, sino además a los trabajadores de un mismo sector industrial.	Se pueden extender los acuerdos sindicales, pero solo a nivel de empresa
Grado de centralización/ descentralización de las negociaciones colectivas	Descentralizado	Descentralizado	Descentralizado	Descentralizado
Nivel de negociación colectiva predominante	Empresarial	Empresarial.	Empresarial y sectorial	Empresarial.
¿Coordinación en las negociaciones colectivas?	Bajo (no existe)	Bajo (no existe)	Medio	Bajo (no existe)
Calidad de las relaciones laborales según la OCDE	Media	Media	Alta	Baja
Tendencias en conflictos laborales en los últimos 10 años	Disminuyó	Aumentó	Disminuyó	Disminuyó

Sensación de cooperación entre sindicatos y empleadores durante los últimos 10 años	Aumentó	Disminuyó	Aumentó	Disminuyó
Confianza general en las organizaciones sindicales en el último año analizado	Disminuyó	Aumentó	Aumentó	Disminuyó

Fuente: OECD, *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*

Elaboración propia.

CAPÍTULO 4. INGRESO DE COLOMBIA EN LA OCDE: CONSECUENCIAS ESPERADAS

Con base en la información analizada en los capítulos anteriores, a continuación, se mencionarán las principales consecuencias jurídicas y fácticas que, en materia de derecho colectivo, podrá enfrentar Colombia con ocasión del ingreso en la OCDE. Para el efecto, se analizarán las siguientes categorías: (i) libertad sindical; (ii) derecho a la huelga; (iii) densidad sindical; (iv) negociaciones colectivas; (v) acuerdos colectivos; (vi) calidad de las relaciones laborales; y (viii) regulación normativa.

4.1. Libertad sindical

En relación con el derecho de sindicalización, los principales efectos que se podrán generar en el país son los siguientes:

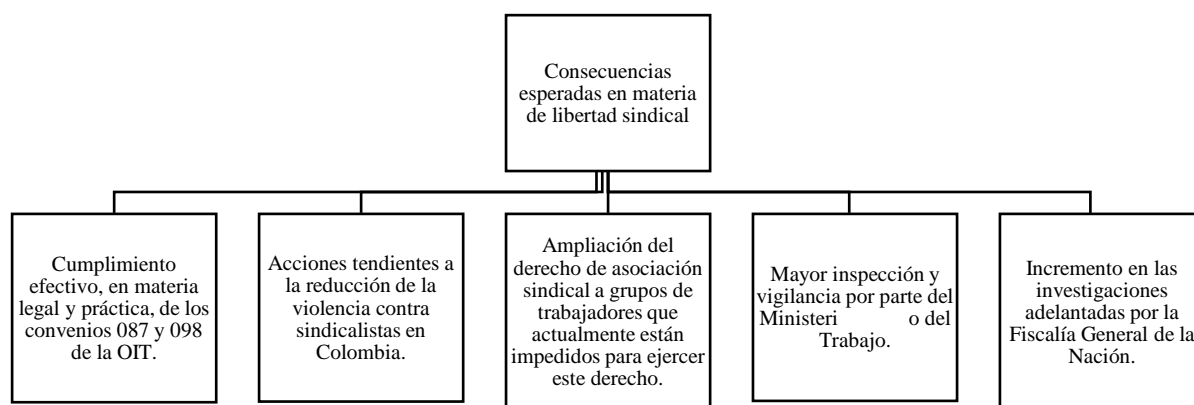


Figura 19 Consecuencias esperadas en materia de libertad sindical.

Fuente y elaboración propias.

4.1.1. Cumplimiento efectivo, en materia legal y práctica de los convenios 087 y 098 de la OIT.

Uno de los aspectos que la OCDE resaltó positivamente en su diagnóstico realizado cuando Colombia inició su proceso de ingreso a la Organización, consistió en el reconocimiento normativo expreso que se le ha otorgado a la libertad de asociación, lo cual ha conducido a que sea un derecho especialmente protegido por las autoridades a nivel nacional.

No obstante, en esa oportunidad la OCDE afirmó que, las garantías convencionales, legales y constitucionales existentes demostraban no ser suficientes en Colombia. Por ello, indicó que el país deberá cumplir de forma efectiva y más rigurosa, tanto en materia legal como práctica, los Convenios 087 de la OIT sobre “libertad sindical y protección del derecho de sindicación” y 098 de la OIT sobre “el derecho de sindicación y negociación colectiva”¹²⁶.

El cumplimiento efectivo de dichos convenios podría llevar no solo a reformas normativas importantes, sino además a incrementos en la inspección, vigilancia y control que ejerce el Ministerio del Trabajo para evitar restricciones al derecho de asociación sindical.

4.1.2. Acciones tendientes a la reducción de la violencia contra sindicalistas en Colombia.

Según informó la OCDE, históricamente Colombia ha presentado tasas de violencia sindical altas, respecto a los demás países miembros. Sin embargo, también reconoció que se han hecho esfuerzos significativos para reducir la violencia en el territorio¹²⁷. Tal como se ilustra en la Gráfica 21, entre 2011 y 2014 el número total de actos violentos de los cuales habían sido

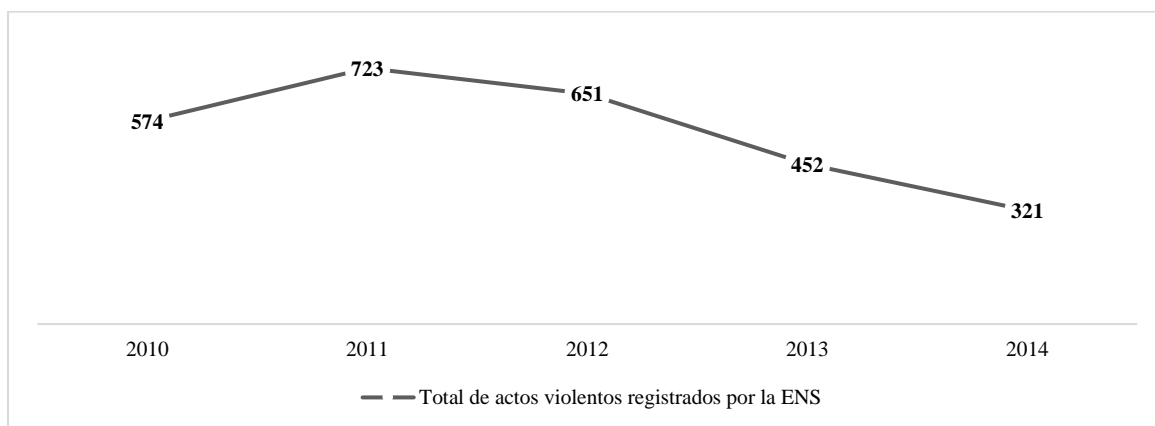
¹²⁶ OECD, *Reviews of Labour Market and Social Policies: Colombia 2016*.

¹²⁷ *Ibid.*

víctimas los miembros de organizaciones sindicales disminuyó considerablemente, pasando de 574 en 2011 a un total de 321 en el año 2014.

Gráfica 21

Violencia contra líderes sindicales y trabajadores sindicalizados



Fuente: “Violencia Antisindical”, Escuela Nacional Sindical, acceso el día 02 de junio de 2020, <https://www.ens.org.co/tag/violencia-antisindical/>

Elaboración propia.

Los altos índices de violencia sindical en Colombia constituyen una amenaza directa a la libertad sindical y al derecho de asociación. En consecuencia, para reducir los índices de violencia sindical y alcanzar las garantías de seguridad que tienen los sindicalistas en los países miembros de la OCDE, la Organización recomendó a Colombia lo siguiente: (i) tolerancia cero para violencia y homicidios contra sindicalistas; (ii) fortalecimiento del programa de protección a líderes sindicales; (iii) reducción de las tasas de impunidad en materia de violencia y amenazas contra sindicalistas y delitos contra la libertad de asociación; y (iv) examen del rol del Escuadrón Móvil Antidisturbios (ESMAD) y del uso excesivo de la fuerza por parte de las autoridades públicas¹²⁸¹²⁹.

¹²⁸ Ibid.

¹²⁹ Ministerio del Trabajo. *Respuesta a PQRS No. 08SE2020140000000018020*

Para mayor profundidad se recomienda remitirse al Capítulo 1.

4.1.3. Ampliación del derecho de asociación sindical a grupos de trabajadores que actualmente están impedidos para ejercer este derecho.

Esta consecuencia podría tener especial relevancia frente a los trabajadores en misión y tercerizados, a quienes, según la OCDE, Colombia ha negado injustificadamente el derecho de asociación sindical.

Es importante recordar el caso chileno, donde para cumplir las recomendaciones de la OCDE, no solo se extendió el derecho de asociación sindical a los trabajadores en misión, sino además a los denominados “trabajadores aprendices”. Sin embargo, este último escenario no se considera factible en Colombia, en razón a que las personas con contratos de aprendizaje tienen una calidad jurídica diferente a la de un trabajador formal.

Por otra parte, es necesario recordar que el promedio de los países de la OCDE garantiza a todos los trabajadores (independientemente de su modalidad contractual) el derecho de asociación sindical.

Por ello, es posible que Colombia, en un futuro enfrente una reforma normativa en la cual, se amplíe el derecho de sindicalización a trabajadores que actualmente no lo tienen. Sin embargo, teniendo en cuenta la forma como se ha desarrollado el derecho colectivo en Colombia, valdría la pena cuestionarse si dicha reforma podría llegar a gestarse por vía jurisprudencial (en cumplimiento de los convenios de la OIT que integran el bloque de constitucionalidad) antes que por vía normativa (decreto y/o ley).

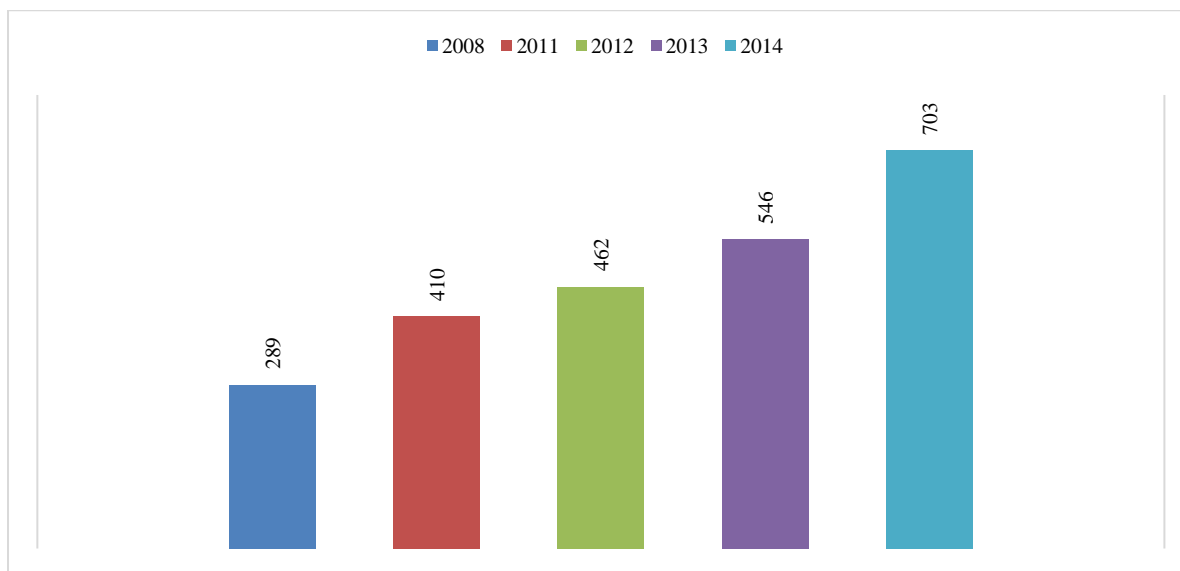
4.1.4. Mayor inspección y vigilancia por parte del Ministerio del Trabajo

En 1967 Colombia ratificó la Convención No. 81 de la OIT sobre Inspección Laboral, sin embargo, han existido múltiples debates en relación con la precaria implementación que hasta inicios del presente siglo tuvo dicha convención en el país.

La OCDE identificó que, como consecuencia de la presión internacional ejercida por Estados Unidos por medio del PAL, Colombia comenzó a realizar esfuerzos significativos para mejorar el sistema de inspección laboral del país. De esta forma, desde el año 2008, el Ministerio del Trabajo empezó a incrementar el número de inspectores de trabajo existentes, iniciando con 289 y alcanzando para 2014 un total de 703¹³⁰.

Gráfica 22

Número de inspectores de trabajo



Fuente: OECD, *Reviews of Labour Market and Social Policies: Colombia 2016*.

Elaboración propia

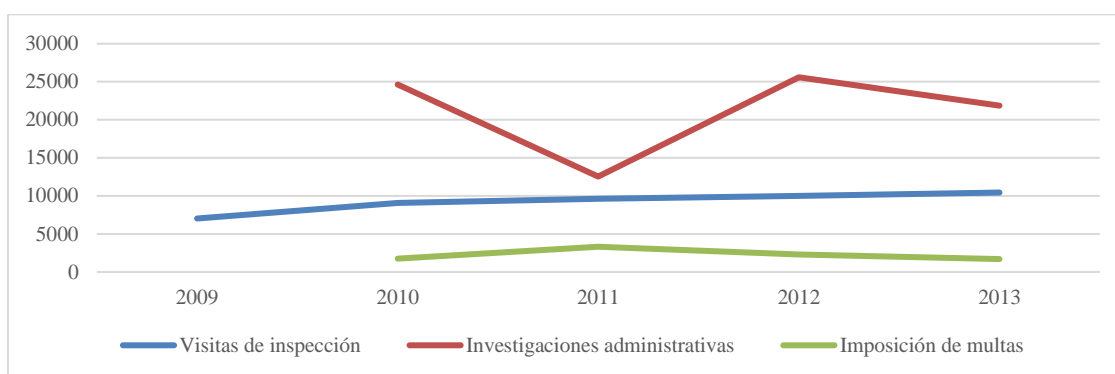
Con el fin de mejorar los programas de capacitación recibidos por los inspectores laborales en Colombia, el Ministerio del Trabajo solicitó el apoyo de la OIT en el diseño de los programas de formación respectivos. Ello trajo como consecuencia la implementación de nuevas

¹³⁰ OECD, *Reviews of Labour Market and Social Policies: Colombia 2016*.

estrategias de “inspección, vigilancia y control” diseñadas de conformidad con los estándares internacionales estipulados por la OIT para ello¹³¹.

Gráfica 23

Actividades de los inspectores de trabajo



Fuente y elaboración: OECD, *Reviews of Labour Market and Social Policies: Colombia 2016*.

Para potencializar lo anterior y lograr que Colombia cumpliera los estándares internacionales en materia de inspección, vigilancia y control, en 2018 la OCDE recomendó al Gobierno Nacional el aumento del número de investigaciones por año y la implementación de una estrategia unificada de inspección a nivel nacional. Lo anterior especialmente en dos escenarios: (i) tercerización y subcontratación laboral ilegal; y (ii) violaciones a la libertad de asociación sindical¹³². Con este propósito Colombia no solo se comprometió a garantizar la suficiencia de recursos para la inspección y vigilancia laboral, sino además a mejorar y hacer efectivo el cobro de multas y sanciones.

De esta manera, resulta razonable esperar que, en un futuro cercano: (i) aumenten las multas y sanciones administrativas impuestas por el Ministerio del Trabajo a los empleadores, con

¹³¹ Ibid.

¹³² Ministerio del Trabajo, *Respuesta a PQRS No. 11EE2019140000000060114*.

ocasión de las violaciones a la libertad sindical en que estos últimos puedan eventualmente incurrir; y (ii) se vuelvan más estrictos y rigurosos los esquemas de cobro de las multas y sanciones impuestas por el Ministerio del Trabajo. Lo anterior se podrá traducir en una aplicación más estricta de la legislación laboral.

4.1.5. Incremento en las investigaciones adelantadas por la Fiscalía General de la Nación

De otra parte, Colombia se comprometió a fortalecer el rol de la Fiscalía General de la Nación respecto a las investigaciones adelantadas por el delito de “*violación de los derechos de reunión y asociación*” consagrado en el artículo 200 del Código Penal Colombiano. Respecto a este compromiso la OCDE precisó la importancia de garantizar que dichas investigaciones penales conduzcan a condenas efectivas¹³³.

Teniendo en cuenta lo anterior, el país podría enfrentar un incremento en las investigaciones adelantadas por la Fiscalía General de la Nación respecto al delito antes mencionado y, en consecuencia, un posible incremento de las condenas por incurrir en este último.

4.2. Derecho a la huelga

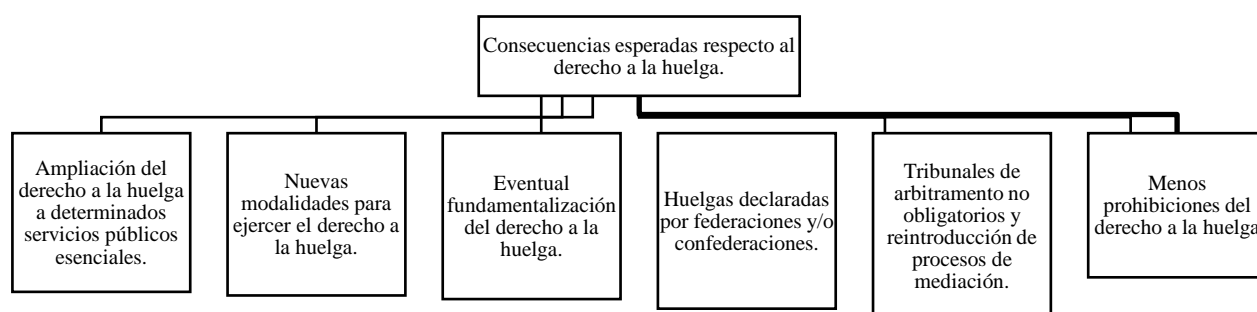


Figura 20 Consecuencias esperadas respecto al derecho a la huelga

Fuente y elaboración propias.

¹³³ Ibid.

4.2.1. Ampliación del derecho a la huelga a determinados servicios públicos esenciales

En Colombia las huelgas son ilegales cuando los conflictos colectivos surgen en servicios considerados esenciales, entre los cuales se encuentran: (i) banca central; (ii) servicios públicos domiciliarios; (iii) servicios de salud y pensiones (en cuanto a reconocimiento y pago); (iv) administración de justicia; (v) transporte por tierra, mar y aire; (vi) trabajadores de hospitales y clínicas; (vii) producción, refinación, transporte y distribución de petróleo y sus derivados¹³⁴. Además, el derecho a la huelga en Colombia también está restringido para los funcionarios públicos. Curiosamente estos son los sectores económicos en los que operan los sindicatos de mayor tamaño en el país.

Existen diversas posturas entre los países miembros de la OCDE respecto a los sectores en los que se justifica o no restringir el derecho a la huelga. No obstante, en la mayoría de los países miembros (especialmente en los países nórdicos y de Europa central) no existe restricción alguna a este derecho y, además, por regla general, se hace un reconocimiento del derecho a la huelga de los trabajadores del sector público y privado en igualdad de condiciones¹³⁵.

Por ello, al analizar a Colombia, se ha considerado que existe una serie de lagunas normativas en relación con el concepto de servicio público “esencial”. Lo anterior ha llevado a concluir a la OCDE que en Colombia no existe claridad sobre los límites de dicho concepto, generándose de esta forma restricciones cuestionables en el ejercicio del derecho a la huelga. Por ello, en los últimos años, la Organización planteó serios cuestionamientos respecto al ejercicio y reglamentación del derecho a la huelga¹³⁶.

Teniendo en cuenta las constantes críticas planteadas por la OCDE sobre este tema y los compromisos adquiridos por Colombia, es posible que el país en un futuro reduzca los servicios

¹³⁴ OECD, *Reviews of Labour Market and Social Policies: Colombia 2016*.

¹³⁵ Ibid.

¹³⁶ Ibid.

públicos considerados “esenciales” en los cuales la huelga está prohibida. Lo anterior podría tener lugar mediante escenarios normativos que cuestionen cada vez con mayor frecuencia la “esencialidad” *per se* de los servicios públicos donde se restrinja el derecho a la huelga.

Como lo ha afirmado en diversas oportunidades la Corte Constitucional, existe reserva legal para determinar cuáles servicios públicos se consideran esenciales. De hecho, en diversas ocasiones, este alto tribunal ha exhortado al Congreso de la República para que, de conformidad con el artículo 56 de la Constitución Política, actualice la legislación en la materia, particularmente el artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo y delimite de forma clara y unificada los servicios públicos en los que el derecho a la huelga no se puede ejercer. Sin embargo, hasta la fecha el Congreso no ha liderado dicha iniciativa legislativa.

La OCDE seguirá haciendo seguimiento a Colombia sobre este tema en los años posteriores. Sin embargo, la reducción de los servicios públicos considerados esenciales y/o la modificación del criterio de esencialidad, dependerá exclusivamente del Congreso de la República, dada la reserva legal que existe al respecto.

4.2.2. Nuevas modalidades para ejercer el derecho a la huelga

En un futuro es posible que Colombia implemente alternativas para que se pueda ejercer la huelga en los sectores en que actualmente está restringida. Ello adquiere relevancia si se tiene en cuenta que, en el año 2018, Colombia se comprometió con la OCDE a “reflexionar sobre alternativas a la prohibición total de las huelgas en los servicios públicos esenciales”.

Valdría la pena cuestionarse si una de dichas alternativas podría ser la denominada “huelga virtual”, en virtud de la cual “los trabajadores continúan prestando sus servicios normalmente y los empleadores continúan sus actividades, pero ninguna de las partes de la relación laboral

recibe un pago y/o beneficio económico”¹³⁷ De esta forma, en una huelga virtual los trabajadores renuncian a su salario y el empleador a las utilidades, sin dejar de prestar el servicio. Las utilidades y salarios que recibirían los trabajadores y el empleador se destinan, previo acuerdo entre las partes, a una causa común (históricamente han sido destinadas a organizaciones de beneficencia)¹³⁸.

Las huelgas virtuales han sido permitidas en los servicios públicos “*esenciales* de diferentes países” (ej. Sector transporte terrestre y aéreo), entre los cuales se encuentran: Italia (ej. Huelga virtual de pilotos de Meridiana Airlines en 1999¹³⁹ y Huelga del sindicato de Transportadores Italianos en 2000) y Estados Unidos (ej. Huelga virtual de Miami Bus en 1960)¹⁴⁰.

A diferencia de una huelga tradicional, en las huelgas virtuales no se genera una afectación al servicio prestado, pues la actividad económica de la empresa/sector/entidad en huelga continua de forma normal y el consumidor final no se ve afectado.

En Italia las huelgas virtuales están permitidas por ley y han tenido lugar especialmente en los servicios públicos esenciales. En dicho país las huelgas virtuales pueden ser acordadas de forma previa por las partes vía acuerdo colectivo, donde además se define el destino que tendrán las utilidades y salarios dejados de percibir durante el periodo de huelga¹⁴¹. De esta forma ante la presencia de conflictos colectivos, las partes pueden optar por esta alternativa.

Teniendo en cuenta lo anterior, las huelgas virtuales podrían ser una alternativa posible en Colombia para permitir el ejercicio del derecho a la huelga de los sectores económicos

¹³⁷ “The Virtues of a Virtual Strike”, *Forbes*, acceso el día 09 de diciembre de 2020, <https://www.forbes.com/forbes/2002/1125/128.html?sh=6346a1dc4271>

¹³⁸ Ibid.

¹³⁹ En 1999, los pilotos y auxiliares de vuelo de la aerolínea Meridiana realizaron la primera huelga virtual de Italia. Los empleados trabajaron como de costumbre pero sin recibir salario, mientras que Meridiana donó los ingresos de sus vuelos a organizaciones sin ánimo de lucro. Fuente: Ibid.

¹⁴⁰ Ibid.

¹⁴¹ Antonio Nicita, “The case for the virtual strike”. *Port Econ J* 8 (2009), acceso el día 11 de noviembre de 2020, <https://doi.org/10.1007/s10258-009-0044-x>

tradicionalmente marginados de este y así cumplir las recomendaciones hechas por la OCDE al respecto.

4.2.3. Eventual fundamentalización del derecho a la huelga

El derecho de huelga ha sido reconocido internacionalmente como un derecho fundamental de los trabajadores y como un corolario indispensable del derecho de sindicación¹⁴². Este carácter fundamental ha sido reconocido en diversas oportunidades por la OIT y por el Comité de Trabajo, Empleo y Asuntos Sociales de la OCDE.

Sin embargo, actualmente en Colombia, aunque el derecho de asociación sindical se contempla como un derecho fundamental en sí mismo, el derecho a la huelga no tiene tal carácter, pues está consagrado en el capítulo II de la Constitución Política de Colombia denominado “De los derechos económicos, sociales y culturales”. De esta forma existe una diferencia considerable, desde el punto de vista jurídico, en el carácter otorgado a la huelga en Colombia y el que se otorga a este derecho en organismos internacionales como la OIT y la OCDE.

Por ello, teniendo en cuenta que la huelga y su carácter fundamental es considerado uno de los estándares mínimos de la OCDE, es posible cuestionar si en un futuro podría tener lugar la fundamentalización del derecho a la huelga en Colombia vía reforma constitucional. Lo anterior con el fin de cumplir los estándares exigidos por la Organización.

4.2.4. Huelgas declaradas por federaciones y/o confederaciones.

Aunque las federaciones y centrales obreras pueden suscribir convenciones colectivas, el Código Sustantivo del Trabajo les prohíbe organizar huelgas. Por consiguiente, esta última facultad solo la tienen los sindicatos de primer nivel (sindicatos de empresa), en contraste con

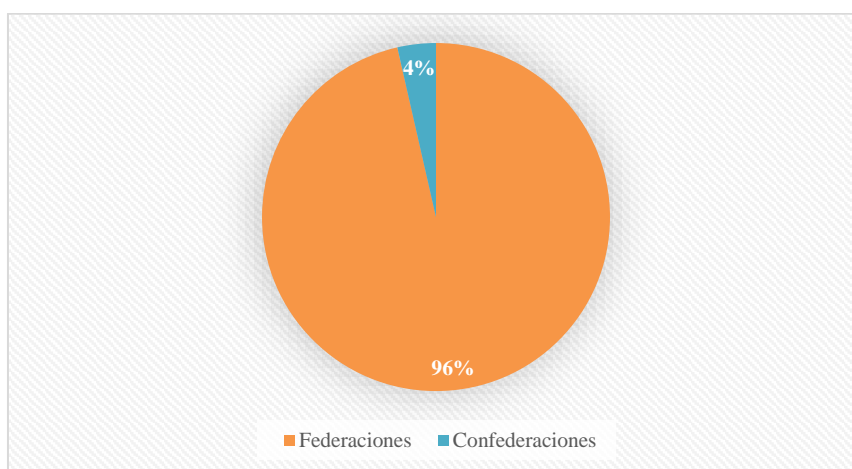
¹⁴² “Freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining”, *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*, acceso el día 08 de diciembre de 2020, <https://www.ilo.org/declaration/principles/freedomofassociation/lang--en/index.htm>.

la mayoría de los países de la OCDE, donde también se pueden declarar huelgas en sectores de industria o gremio¹⁴³.

Teniendo en cuenta lo anterior, la OCDE recomendó a Colombia otorgar a las organizaciones sindicales de más alto nivel (segundo y tercer grado) el derecho de organizar huelgas. Esto implicaría que, en un futuro, Colombia podría enfrentar un escenario en el que las federaciones (regionales y nacionales) y las confederaciones puedan no solo asesorar sindicatos de primer grado, sino además declarar huelgas de forma legal, lo cual podría generar el desarrollo de nuevas formas de negociación colectiva con una tendencia más centralizada.

Lo anterior podría tener un fuerte impacto en materia laboral y social, pues las organizaciones sindicales de segundo y tercer nivel agrupan una cantidad importante de sindicatos a nivel nacional y tienen un grado de vocería significativo entre los trabajadores. Prueba de ello es que actualmente existe un número importante de organizaciones sindicales de segundo y tercer nivel, de las cuales 297 son federaciones y 11 confederaciones.

Gráfica 24

Centrales obreras en Colombia

Fuente: Ministerio del Trabajo, *Respuesta a PQRS No. 11EE201914000000060114*
Elaboración propia.

¹⁴³ OECD, *Reviews of Labour Market and Social Policies: Colombia 2016*.

Por ello, el hecho de que las federaciones y centrales obreras pudiesen llegar a convocar huelgas podría representar potenciales riesgos para la economía y perjudicar a múltiples sectores económicos de forma simultánea e importante.

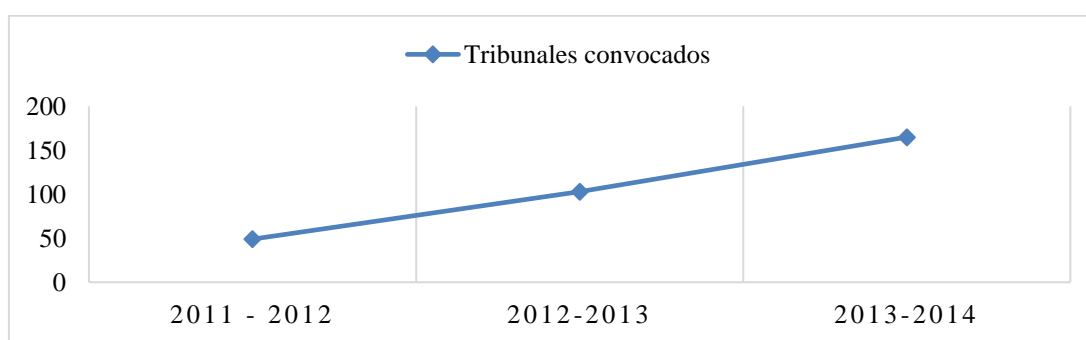
4.2.5. Tribunales de arbitramento no obligatorios y reintroducción de procesos de mediación

En materia normativa los países miembros de la OCDE suelen incluir el arbitraje como uno de los mecanismos de resolución de controversias para los conflictos colectivos. Sin embargo, en la mayoría de los países miembros el arbitraje es potestativo y no se impone por orden legal¹⁴⁴.

En 2016, la OCDE identificó con gran preocupación que en Colombia sea obligatorio el arbitraje después de 60 días de huelga¹⁴⁵ y en 2018 recomendó eliminar esta obligación del ordenamiento laboral colombiano¹⁴⁶, pues identificó un incremento en el número de tribunales convocados a inicios de la década pasada.

Gráfica 25

Tribunales de arbitramento laboral



Fuente y elaboración: OECD, *Reviews of Labour Market and Social Policies: Colombia 2016*.

El incremento en el número de tribunales convocados por sí mismo no es para la OCDE un aspecto negativo. Lo realmente alarmante radica en la imposición de dicho mecanismo como

¹⁴⁴ Ibid.

¹⁴⁵ Ibid.

¹⁴⁶ Ministerio del Trabajo, *Respuesta a PQRS No. 11EE201914000000060114*

una forma de limitar el derecho a la huelga¹⁴⁷. Lo anterior en razón a que, el carácter obligatorio que tiene la convocatoria a un tribunal de arbitramento una vez culmina el día 60, no solo contradice las políticas laborales internas implementadas por los demás países miembros de la OCDE, sino que además es una vulneración al poder de negociación colectiva. Según la Organización, en el día 60 de huelga las partes pierden la posibilidad de lograr un acuerdo directo y deben acudir a terceros independientes denominados árbitros¹⁴⁸.

De esta forma, en un futuro, Colombia podría enfrentar reformas normativas en virtud de las cuales deje de ser obligatorio el convocar tribunales de arbitramento después de transcurridos los 60 primeros días de huelga.

Por otra parte, la OCDE recomendó a Colombia reintroducir la obligatoriedad de la mediación y mecanismos alternativos de solución de controversias, en los conflictos colectivos. Lo anterior es ampliamente popular en los países de la OCDE y fue una de las obligaciones que adquirió Colombia con la Organización¹⁴⁹.

4.2.6. Menos prohibiciones del derecho a la huelga

Para la OCDE el ejercicio de la huelga en Colombia tiene gran cantidad de limitaciones, entre las cuales se encuentra:

¹⁴⁷ OECD, *Reviews of Labour Market and Social Policies: Colombia 2016*.

¹⁴⁸ Ibid.

¹⁴⁹ “En 1990, el Gobierno colombiano eliminó las disposiciones anteriormente en vigor sobre la mediación en los conflictos industriales del sector privado, la cual solía ser un paso obligatorio previo a organizar una huelga o llevar un conflicto ante el tribunal de arbitramento. La abolición de todo servicio de mediación podría considerarse sorprendente en vista de las experiencias positivas que han tenido algunos países de la OCDE en lo que se refiere a asistir a las partes de una negociación colectiva por medio de la conciliación y la mediación. El Gobierno podría considerar la reintroducción de la mediación en los procesos de resolución de conflictos colectivos, preferiblemente organizada por un cuerpo autónomo respetado tanto por las organizaciones sindicales como por los patronos”. Fuente: Ibid.

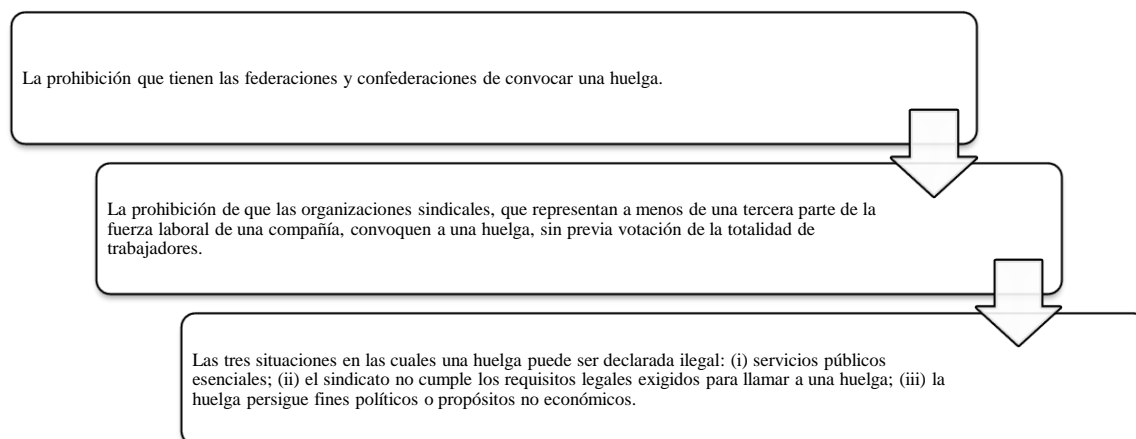


Figura 21 Restricciones del derecho a la huelga en Colombia

Fuente: OECD, *Reviews of Labour Market and Social Policies: Colombia 2016*.

Elaboración propia.

De conformidad con la tendencia general de los demás países de la OCDE y, de acuerdo con lo expuesto anteriormente, es posible que algunas de estas restricciones tiendan a desaparecer a lo largo del tiempo en Colombia.

4.3. Incremento en la densidad sindical y tasas de sindicalización

En materia de densidad sindical y tasas de sindicalización, Colombia se encuentra en el extremo más bajo del ranking de la OCDE y considerablemente por debajo de Chile y México¹⁵⁰. Por ello, es posible que en un futuro Colombia tenga un incremento en las tasas de sindicalización internas, de forma tal que pueda estar en armonía con la densidad sindical promedio de los países latinoamericanos miembros de la OCDE. Esta posible consecuencia que podrá enfrentar Colombia encuentra fundamento en los siguientes argumentos:

- (i) Uno de los compromisos adquiridos con la OCDE consistió en asegurar que todos los trabajadores del territorio nacional, independientemente del estatus legal bajo el cual presten sus servicios, puedan unirse y conformar sindicatos.

¹⁵⁰ OECD, *Reviews of Labour Market and Social Policies: Colombia 2016*.

- (ii) En los países miembros de la OCDE, las nuevas generaciones de trabajadores tienden a tener una mayor confianza en las organizaciones sindicales¹⁵¹ y por lo mismo, los porcentajes de afiliación sindical juvenil han tendido a crecer en los últimos años.

Aunado a lo anterior, es importante tener en cuenta el caso de Chile (único país sudamericano miembro de la OCDE además de Colombia) pues su densidad sindical ha aumentado de forma considerable desde que ingresó a la Organización.

4.4. Negociaciones colectivas

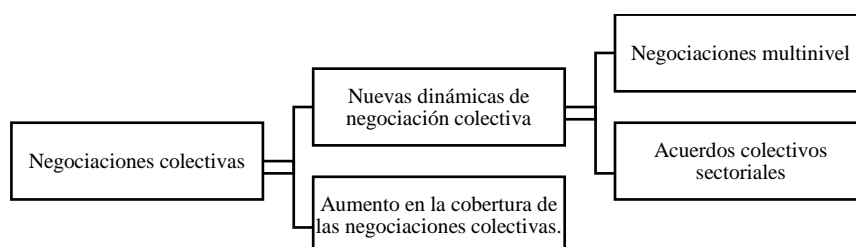


Figura 22 Efectos esperados en materia de negociación colectiva.

Fuente y elaboración propia.

4.4.1. Nuevas dinámicas de negociación colectiva: negociaciones multinivel y acuerdos colectivos sectoriales

Es posible que en Colombia se introduzcan las dinámicas de negociación colectiva que se están gestando al interior de los países de la OCDE, entre las cuales se encuentra el desarrollo de sistemas de negociación colectiva de doble nivel (sectorial y empresarial).

El Código Sustantivo del Trabajo le permite a las organizaciones sindicales de segundo y tercer nivel “firmar convenciones colectivas”, no obstante la negociación colectiva de carácter

¹⁵¹ OECD, *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*

sectorial o regional no ocurre en la práctica (con excepción del sector público). Así mismo, en ocasiones, los empleadores se niegan a iniciar negociaciones con representantes de federaciones o confederaciones sindicales¹⁵².

De esta forma, a diferencia de lo que sucede en Colombia, la negociación colectiva de nivel sectorial es común en la mayoría de los países de la OCDE y consecuentemente en estos últimos los acuerdos colectivos logrados se suelen extender no solo a los trabajadores de una misma empresa, sino además a los del mismo sector industrial.

Lo anterior podría tener lugar en Colombia, más aún si se tiene en cuenta que dos de los compromisos adquiridos por el país con la OCDE fueron los siguientes: (i) promover un sistema multinivel de negociación (sectorial y empresarial); y (ii) regular la negociación sectorial en el Código Sustantivo del Trabajo.

De ocurrir lo anterior, en Colombia podrían tener lugar escenarios de negociación colectiva más centralizados y con un grado de coordinación mayor (como ocurre en el promedio de países OCDE). Así mismo, los sindicatos de industria y las organizaciones sindicales de segundo y tercer nivel podrían llegar a tener un papel protagónico en las negociaciones colectivas que se adelanten en un futuro en Colombia.

Resulta importante precisar que, a pesar de lo anterior, las negociaciones colectivas de nivel empresarial seguirán teniendo un papel importante en Colombia, debido a que en la mayoría de los países de la OCDE predominan las estructuras de negociación colectiva descentralizadas.

En todo caso, es necesario precisar que, de adelantarse acuerdos colectivos sectoriales, estos podrían eventualmente cumplir el rol de “piso base de negociación” para las negociaciones colectivas de nivel empresarial. Ello podría imponer cargas económicas importantes a los

¹⁵² OECD, *Reviews of Labour Market and Social Policies: Colombia 2016*.

empleadores que pertenezcan a sectores económicos donde se adelanten negociaciones colectivas de segundo nivel.

4.4.2. Aumento en la cobertura de las negociaciones colectivas

En materia de cobertura de las negociaciones colectivas, Colombia tiene un porcentaje que oscila entre el 5% y el 10%, ubicándose así en uno de los lugares más bajos del ranking de la OCDE, con tasas de cobertura muy inferiores a las del promedio de países de la Organización (30% a 40%)¹⁵³.

En Colombia una convención colectiva sólo se pueda extender a la totalidad de trabajadores de una empresa cuando el sindicato represente más de un tercio del total de la fuerza laboral de esta. Según la OCDE dicha norma contrasta con las prácticas internas de los demás países miembros de la Organización, en los cuales una vez se ha firmado una convención colectiva la regla general es que esta se extiende a la totalidad de trabajadores¹⁵⁴, independientemente del tamaño del sindicato (OCDE, 2016). Un ejemplo de ello son los Estados Unidos, en donde la organización sindical elegida por los trabajadores de la compañía es la que va a representarlos en un conflicto colectivo, de forma tal que la convención colectiva negociada por ellos aplicará a todos los trabajadores de la empresa.

La existencia de dicha disposición normativa es un grave problema en Colombia, pues la fragmentación sindical existente debilita el poder de negociación de las organizaciones sindicales.¹⁵⁵ Por ello, es posible que en un futuro el país tenga un incremento en los porcentajes de cobertura de las negociaciones colectivas, para así estar en armonía con el promedio de los países de la OCDE.

¹⁵³ OECD, *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*.

¹⁵⁴ Usualmente, en los demás países OCDE, la única excepción que existe al respecto son los trabajadores que desempeñan funciones de dirección y administración.

¹⁵⁵ OECD, *Reviews of Labour Market and Social Policies: Colombia 2016*.

Según afirmó la Organización: “A diferencia de la mayoría de los países de la OCDE, pero a semejanza de Chile y México, el índice de cobertura de las negociaciones que afectan a trabajadores asalariados es menor que la densidad sindical, lo cual indica que muchas unidades sindicales locales son demasiado débiles para hacer participar a los patronos en negociaciones colectivas”.¹⁵⁶ Así mismo, es posible que el porcentaje de cobertura de las negociaciones colectivas aumente en un futuro, con fundamento en los siguientes argumentos:

- (i) La OCDE promueve las negociaciones colectivas multinivel y más centralizadas, buscando llegar así a un grupo de trabajadores más amplio.
- (ii) La OCDE incentiva la extensión de los acuerdos colectivos, no sólo a los trabajadores de una misma empresa, sino además a los de una misma industria o sector económico
- (iii) Con ocasión del ingreso de Colombia en la Organización, se prevé la ampliación del derecho de sindicalización a un mayor número de trabajadores, lo cual implica que se ampliará el derecho a la negociación colectiva entre estos. Lo anterior en razón a que la negociación colectiva es una prerrogativa inherente a la libertad sindical.
- (iv) El Gobierno Nacional, desde la década pasada, ha implementado diferentes acciones para promover la actividad sindical, proteger las negociaciones colectivas y evitar violaciones a estas (ej. Programas de capacitación sindical, mayor inspección y vigilancia por parte del Ministerio del Trabajo, etc.).

¹⁵⁶ Ibid.

4.5. Acuerdos colectivos

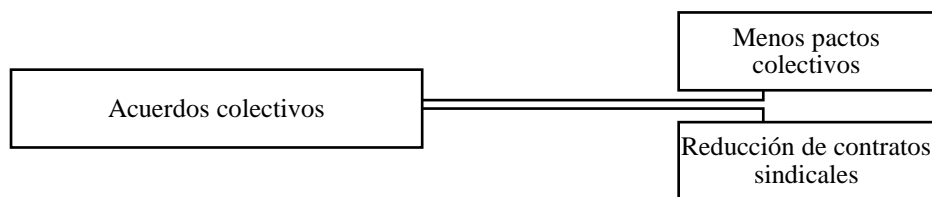


Figura 23 Efectos esperados en materia de acuerdos colectivos

Fuente y elaboración propia.

4.5.1. Menores pactos colectivos

Como se mencionó en capítulos anteriores, a semejanza de Chile y México, pero a diferencia de los demás países de la OCDE, los empleadores en Colombia cuentan con la posibilidad de negociar pactos colectivos con los trabajadores no sindicalizados, siempre que las organizaciones sindicales representen a menos de un tercio de la fuerza laboral de la Compañía.

Según la Organización, los pactos colectivos pueden ser usados por los empleadores para evitar el surgimiento de organizaciones sindicales o debilitar su influencia. Por ello, para evitar prácticas inadecuadas, la OCDE recomendó a Colombia eliminar la opción que tienen los empleadores de negociar pactos colectivos con los trabajadores no sindicalizados¹⁵⁷.

Esta recomendación de la OCDE concuerda con el número decreciente de pactos colectivos que ha existido a lo largo de la última década en Colombia. Por ello, es posible que en un futuro: (i) se continúen reduciendo los pactos colectivos celebrados en el territorio nacional; y/o (ii) el Ministerio del Trabajo opte por prohibirlos de forma definitiva.

4.5.2. Reducción de los contratos sindicales

La OCDE manifestó preocupación respecto a la tendencia que se presentó en la última década en Colombia, en virtud de la cual los empleadores optaron por formas de contratación

¹⁵⁷ Ibid.

alternativas que no garantizaban plenamente los derechos laborales de los trabajadores, entre las que se encuentran los contratos sindicales. Estos últimos, según la OCDE, pueden desencadenar además en prácticas de tercerización laboral ilegal¹⁵⁸. Por ello la Organización recomendó a Colombia eliminar, tan pronto como sea posible, los contratos sindicales y demás formas de contratación de personal diferentes a la vinculación laboral formal.

De esta forma, en un futuro, se esperaría que en Colombia los contratos sindicales tiendan a reducirse y que, en consecuencia: (i) aumente la vigilancia y control del Ministerio del Trabajo respecto a la celebración de contratos sindicales; y/o (ii) se implemente la prohibición definitiva de estos. Valdría la pena cuestionar la viabilidad de esta última opción, teniendo en cuenta que los sindicatos podrían alegar que el derecho a celebrar contratos sindicales es una manifestación de la autonomía y libertad sindical que debe ser respetada en el país.

4.6. Calidad de las relaciones laborales y conflictos colectivos

Respecto a la calidad de las relaciones entre sindicatos y empleadores, así como al número de conflictos colectivos que se podrían llegar a presentar en un futuro, no es posible establecer con claridad las consecuencias que podría enfrentar Colombia al respecto. Lo anterior en razón a que estas son variables que dependen del contexto social, político y económico de cada país internamente y, en consecuencia, dificultan las comparaciones entre Colombia y los diferentes miembros de la OCDE.

4.7. Regulación normativa: reforma laboral y sindical

En 2018 el TUAC afirmó lo siguiente “En Colombia no se han impulsado las suficientes normas en relación con: la prevención de la subcontratación laboral; la prohibición de los falsos

¹⁵⁸ Ibid.

contratos sindicales; la eliminación de los pactos colectivos; la promoción de la negociación en varios niveles; y la plena garantía del derecho de huelga”¹⁵⁹.

De esta forma, es posible que en un futuro se geste en Colombia una reforma laboral y sindical importante. Lo anterior será necesario no solo para cumplir las obligaciones, recomendaciones y estándares que sobre este tema ha fijado la OCDE, sino además para actualizar la normatividad existente a las necesidades laborales y sindicales propias del siglo XXI. Más aún si se tiene en cuenta que, actualmente, el régimen laboral no necesariamente responde a la realidad del país, ni a las necesidades de los trabajadores y empleadores. Además, una reforma normativa podría tener altas posibilidades de ocurrir en Colombia, si se tiene en cuenta que, tanto en Chile como en México, se gestaron reformas laborales y sindicales importantes, con posterioridad al ingreso de estos países en la OCDE.

¹⁵⁹ “Submission on Trade Union Rights and Safety in Colombia”, *Trade Union Advisory Committee (TUAC)*.

4.8. Diagrama de consecuencias jurídicas

Las consecuencias identificadas anteriormente, se resumen en la Figura 24.

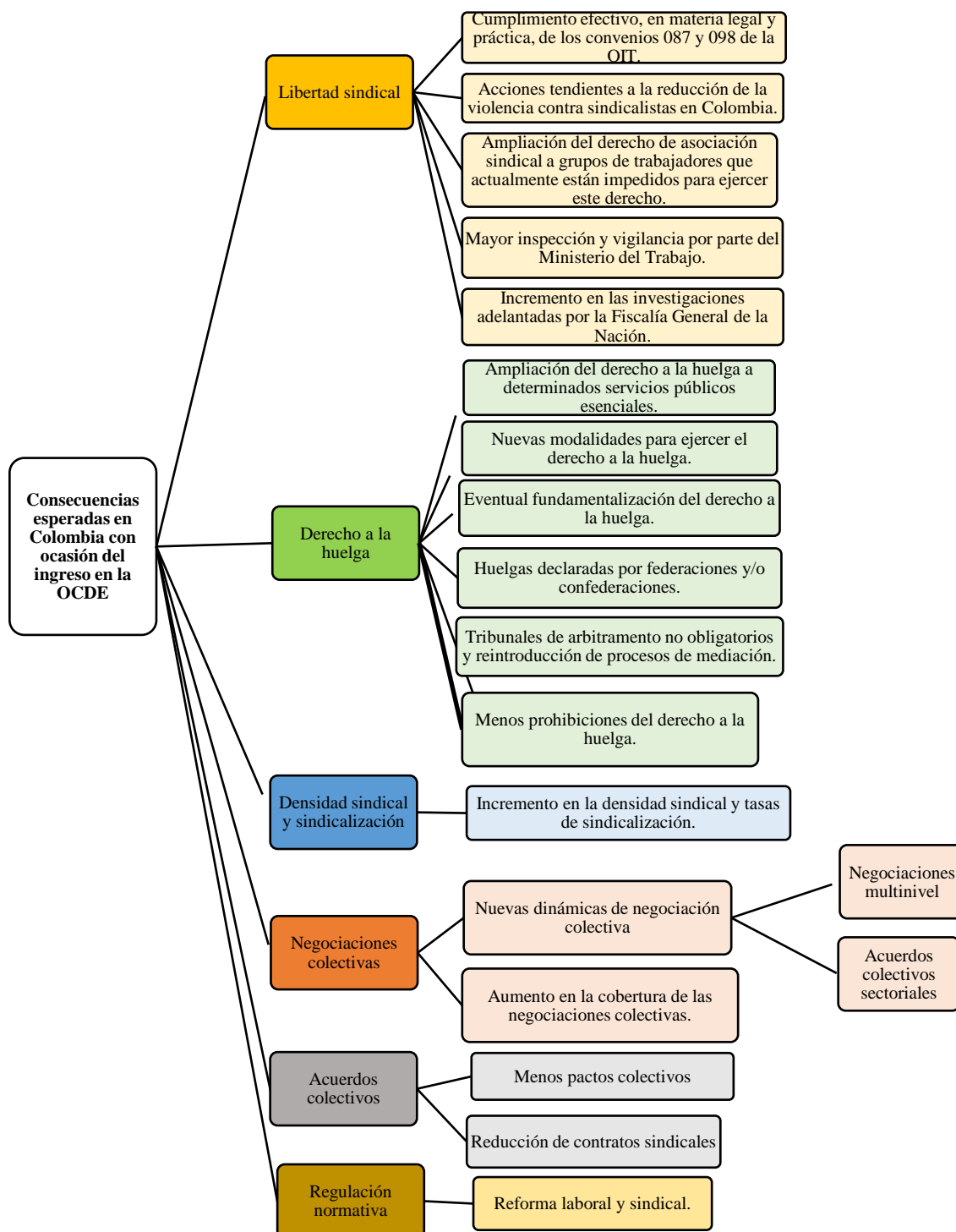


Figura 24 Consecuencias esperadas en Colombia con ocasión del ingreso en la OCDE

Fuente y elaboración propia.

CONCLUSIONES

El proceso de ingreso en la OCDE ha generado importantes transformaciones en Colombia, especialmente en materia laboral y sindical. Con el propósito de alcanzar los estándares exigidos por la Organización, el país ha realizado esfuerzos importantes desde el año 2011, que se han visto reflejados en el comportamiento del derecho colectivo colombiano de la última década.

Los Tratados de Libre Comercio celebrados por Colombia en los últimos años tuvieron una influencia importante en el ingreso del país a la OCDE. El Tratado de Libre Comercio celebrado con Estados Unidos fue quizás el más determinante, especialmente por las importantes reformas laborales que fueron promovidas con ocasión del Plan de Acción Laboral que integró dicho TLC.

Sin embargo, los esfuerzos realizados hasta la fecha no han sido suficientes para Colombia, debido a que, en diferentes indicadores y factores evaluados por la OCDE, el país se encuentra en un promedio muy inferior respecto a los demás miembros de la Organización e incluso respecto a México y Chile.

Es importante resaltar que, mientras los países nórdicos y de Europa central son los que tienen un nivel de cumplimiento mayor de los estándares laborales y sindicales exigidos por la OCDE, los países latinoamericanos en cambio han tendido a ubicarse en los niveles más bajos de los rankings de la OCDE.

Teniendo en cuenta lo anterior, se espera que en el futuro Colombia continúe enfrentando transformaciones importantes en materia laboral y sindical, con el fin de alcanzar los estándares exigidos por la OCDE y cumplir las recomendaciones y obligaciones que adquirió el país como condición de ingreso en la Organización.

Algunas de las principales transformaciones y consecuencias que en materia sindical podrá enfrentar Colombia, fueron mencionadas en el capítulo 5 (especialmente en el diagrama 5.5). Estas consecuencias demandarán esfuerzos normativos y económicos importantes por parte del Estado Colombiano.

Así mismo, las consecuencias y transformaciones esperadas en materia sindical resultan de especial utilidad para los empleadores en Colombia, pues son quienes deberán diseñar estrategias laborales efectivas de cara a los retos y cambios que demandará el ingreso en la OCDE. Aunado a lo anterior, el Gobierno Nacional y los diferentes sectores económicos deberán preparar una ruta de trabajo unificada con el fin de dar cumplimiento a las obligaciones adquiridas con la Organización.

Finalmente, es importante resaltar que la OCDE busca que todos los países miembros garanticen plenamente los derechos sindicales de sus trabajadores. Por ello, es válido cuestionar la oposición tan radical que han ejercido las centrales obreras en Colombia respecto al ingreso del país en la Organización, pues tal como ha demostrado esta investigación, en un futuro se esperaría que las organizaciones sindicales tengan una mayor protección y consolidación en el territorio nacional.

ANEXOS

ANEXO 1

Cinco etapas del *Framework For The Consideration Of Prospective Members*¹⁶⁰

- a. **Estado de preparación.** En esta primera fase la OCDE evalúa el “estado de preparación” del país candidato en tres aspectos: (i) economía y gobierno; (ii) habilidad, capacidad y compromiso; y (iii) nivel de alcance e impacto.

Economía y gobierno	Habilidad, capacidad y compromiso	Alcance e impacto
<ul style="list-style-type: none"> • Normatividad basada en economía de mercado abierto. • Transparencia tributaria y cooperación internacional. • Sistema financiero estable y transparente. • Acceso a la información. 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para sostener el proceso de adhesión y las obligaciones de los miembros. • Participación activa y compromiso en los comités sustantivos de la OCDE. • Comparabilidad de los datos y análisis basados en pruebas y elaboración de políticas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rol del país candidato en la economía global.

Figura 25 Aspectos generales evaluados por la OCDE

Fuente: OECD, “*Report Of The Chair Of The Working Group On The Future Size And Membership Of The Organisation To Council Framework For The Consideration Of Prospective Members*”, (Paris: OECD Publishing, 2018).

Elaboración propia.

- b. **Compromiso del país con los valores y obligaciones de la OCDE**¹⁶¹. En esta etapa el Consejo de la OCDE evalúa los siguientes cinco aspectos: (i) panorama general del país; (ii) cumplimiento de los valores de la OCDE; (iii) similitud con la visión y misión de la OCDE; (iv) nivel de compromiso político con las obligaciones de la Organización; y (v) voluntad de usar el proceso de adhesión para impulsar reformas internas.

¹⁶⁰ OECD, “*Agreement On The Terms Of Accession Of The Republic Of Colombia To The Convention On The Organisation For Economic Co-Operation And Development*”, (Paris: OECD Publishing, 2020).

¹⁶¹ OECD, “*Report Of The Chair Of The Working Group On The Future Size And Membership Of The Organisation To Council Framework For The Consideration Of Prospective Members*”

- c. **Marco institucional.** La tercera etapa comprende la revisión de las características institucionales del país candidato, específicamente: (i) el tipo de gobierno; (ii) las divisiones administrativas; (iii) el sistema legal; (iv) las ramas del poder público; (vii) la banca central; y (viii) la autoridad de la competencia¹⁶².
- d. **Indicadores económicos.** Los indicadores económicos del país candidato los evalúa la OCDE de forma anual y en comparación con el promedio de los demás países miembros. Lo anterior según la información emitida por las Naciones Unidas o el Banco Mundial¹⁶³. En total son 18 indicadores económicos evaluados, algunos de los cuales son: (i) población total; (ii) Producto Interno Bruto (PIB); (iii) exportación/importación de bienes y servicios; (iv) deuda externa; (v) fuerza laboral; (vi) tasa de desempleo; etc.
- e. **Relaciones con la OCDE.** En la última etapa del *Framework For The Consideration Of Prospective Members*, la OCDE tiene en cuenta tres factores: (i) participación del país candidato en los órganos de la OCDE, (ii) participación en instrumentos de relacionamiento global, (iii) adhesión a instrumentos legales¹⁶⁴.

¹⁶² Ibid.

¹⁶³ Ibid.

¹⁶⁴ Ibid.

ANEXO 2

Libertad sindical y grado de desarrollo económico: Colombia año 2000

Resulta importante precisar que, en el año 2000 Colombia fue clasificada por la OCDE en el grupo 2 respecto a la categoría de la “libertad sindical”, esto es un nivel inferior a México y Chile. Las razones en las cuales se basó la Organización para clasificar a Colombia en dicho grupo fueron las siguientes:

“De acuerdo con la OIT, funcionarios del gobierno pueden asistir a reuniones sindicales. Además en 1999, una observación de la CEACR subrayó la “gravedad” de las carencias de la legislación colombiana respecto a los convenios de la OIT, las cuales comprenden, entre otras disposiciones: (i) la limitación de permitir el registro de un solo sindicato por cada lugar de trabajo, (ii) la prohibición de las huelgas en un amplio rango de servicios públicos, no necesariamente esenciales, y (iii) la capacidad del Ministerio del Trabajo de remitir un conflicto a arbitraje cuando una huelga se extiende por un plazo determinado”¹⁶⁵.

Del marco de problemáticas identificadas por la OCDE en el año 2000, las dos últimas fueron nuevamente reiteradas por la Organización en el año 2016¹⁶⁶ y entorno a ellas giran dos de las principales recomendaciones que en materia de derecho colectivo fueron planteadas a Colombia en 2018 por el Comité de Trabajo Empleo y Asuntos Sociales de la OCDE.

Es importante precisar que, desde el año 2000 y hasta el día de hoy, dichas problemáticas no han sido resueltas por el estado colombiano. Además, conviene señalar que la primera problemática mencionada relativa a “la limitación de permitir el registro de un solo sindicato por cada lugar de trabajo” ya fue resuelta en Colombia. Sin embargo, su solución solo tuvo lugar vía jurisprudencial y no por medios legales y/o reglamentarios, tal como ha sido recomendado por la OCDE para efectos de seguridad jurídica.

Finalmente, Colombia ha ratificado todos los convenios fundamentales de la OIT (a diferencia de algunos países de la OCDE), y el derecho a la libre asociación es reconocido por la Constitución y el Código del Trabajo (OCDE, 2016).

¹⁶⁵ OCDE, *Comercio Internacional y estándares laborales básicos*.

¹⁶⁶ OECD, *Reviews of Labour Market and Social Policies: Colombia 2016*.

ANEXO 3

Colombia – Restricciones al derecho a la huelga

En el año 2000 la OCDE identificó una serie de restricciones al derecho a la huelga en Colombia. Al respecto indicó lo siguiente “El derecho de huelga en Colombia está restringido por el arbitraje obligatorio y por una definición amplia de los servicios esenciales (en los cuales las huelgas están prohibidas)”¹⁶⁷. Para el año 2017, el Labor Rights Indicator Project de la Universidad Global del Trabajo y del Centro para los Derechos Globales de los Trabajadores de Penn State University, identificó que en Colombia aún existen importantes restricciones al derecho a la huelga¹⁶⁸, específicamente:

- Las leyes que prohíben las huelgas siguen siendo aplicables a una amplia gama de servicios públicos que no son necesariamente esenciales.
- La prohibición de las huelgas iniciadas por federaciones y confederaciones (artículo 417 del CST) y en una gama muy amplia de servicios que no son necesariamente esenciales.
- La posibilidad de despedir a los trabajadores que hayan intervenido o participado en una huelga ilegal incluso en los casos en que el carácter ilegal de la huelga sea resultado de requisitos contrarios a los estipulados en el Convenio No. 87 de la OIT.
- Antes de llevar a cabo una huelga, los sindicatos deben seguir los procedimientos legales prescritos, incluyendo una etapa de dialogo con el empleador, la presentación de un pliego de peticiones y la aprobación mayoritaria del sindicato para entrar en huelga.
- La ley limita las huelgas a un periodo máximo de 60 días.
- Se presentan amenazas, represión o arrestos a trabajadores que deciden convocar una huelga. Ejemplos que cita la OIT sobre el tema son: (i) las amenazas contra 12 miembros de SINTRASALES y SINTRABGSALINAS durante la huelga del 21-04-2017; y (ii) la represión y detenciones en las manifestaciones organizadas por la USO 28-02-2017.

En lo que respecta a la prohibición que las federaciones y confederaciones convoquen una huelga, la OIT ha recordado que, ello vulnera los artículos 2,3,4 y 6 de la Convención No.

¹⁶⁷ OCDE, *Comercio Internacional y estándares laborales básicos*.

¹⁶⁸ Labor rights in law and practice”, *Labor Rights Indicator Project*

87¹⁶⁹. Además, recordó que, de conformidad con el principio de la independencia sindical, enunciado en el artículo 3 de la Convención, no corresponde al Estado determinar las funciones respectivas de los sindicatos de primer nivel y/o de las federaciones y confederaciones a las que están afiliados¹⁷⁰. Por ello la OIT y la OCDE ha pedido al Gobierno que adopte las medidas necesarias para eliminar la prohibición del derecho de huelga de las federaciones y confederaciones.

¹⁶⁹ OCDE, *Comercio Internacional y estándares laborales básicos*.

¹⁷⁰ *Ibid.*

ANEXO 4

Disminución de la densidad sindical en los países miembros de la OCDE.

Según el informe llevado a cabo por la OCDE en el año 2019 denominado *Negotiating our way up*, algunas de las hipótesis más comunes que podrían explicar esta tendencia decreciente en la densidad sindical de los países miembros de la Organización, son las siguientes:

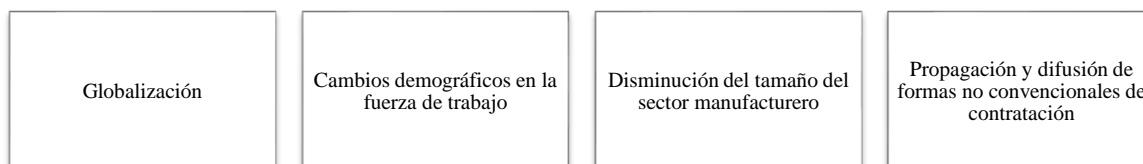


Figura 26 Causas del decrecimiento en la densidad sindical

Fuente: OECD, *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*

Elaboración propia.

1. Globalización

El papel de la globalización económica y el consiguiente aumento de la competitividad a la que se enfrentan las empresas es frecuentemente mencionado como una de las causas de la disminución en la densidad sindical. La OCDE ha sostenido que “la competencia económica reduce la capacidad de negociación de los sindicatos”¹⁷¹. Así mismo afirma que “la inmigración que es consecuencia de la globalización afecta la densidad sindical, ya que los trabajadores extranjeros pueden sentirse “demasiado vulnerables” para afiliarse a las organizaciones sindicales”¹⁷².

2. Cambios demográficos en la fuerza de trabajo

a) Creciente participación de las mujeres

La creciente participación de la mujer en el mercado laboral solía considerarse como una posible causa de la disminución en la densidad sindical, ya que las mujeres tenían tasas de sindicación más bajas. Sin embargo, en recientes estudios se ha comprobado que la brecha de

¹⁷¹ OECD, *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*

¹⁷² Ibid.

género en la sindicalización se ha cerrado en muchos países, e incluso se ha invertido en algunos¹⁷³.

b) Aumento de trabajadores con niveles de educación superior

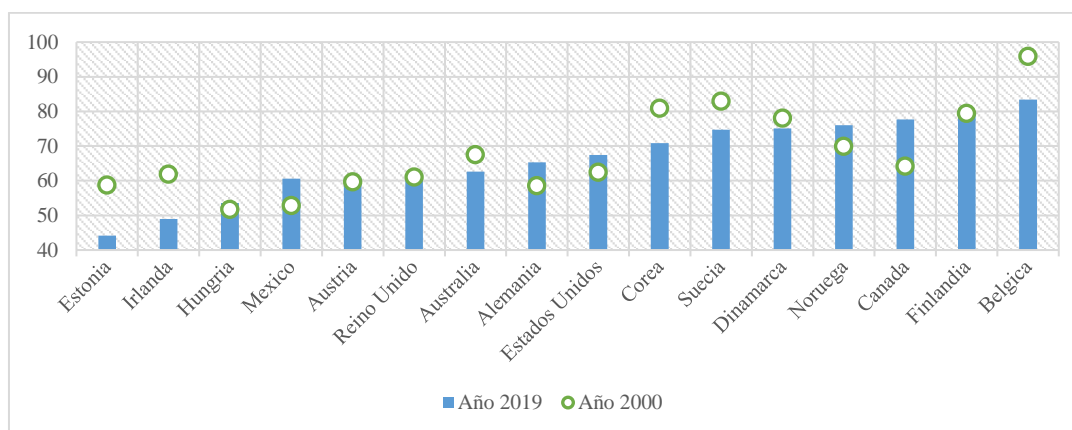
El aumento en la proporción de trabajadores con un título universitario también se ha considerado como un potencial impulsor de la disminución en la densidad sindical¹⁷⁴.

c) Cambios generacionales

Por último, los cambios generacionales de la fuerza de trabajo también podrían explicar la disminución de la afiliación sindical. La OCDE argumenta que la probabilidad de estar sindicado sigue "un patrón de edad en forma de "u" invertida, que se maximiza a mediados y finales de los 40"¹⁷⁵. Como se muestra en la Gráfica 26, los trabajadores jóvenes¹⁷⁶ de los países de la OCDE están menos sindicados que los de mayor edad¹⁷⁷.

Gráfica 26

Tendencia en la densidad sindical de trabajadores jóvenes (año 2000 y 2019)



Fuente y elaboración: OECD, *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*

¹⁷³ Ibid.

¹⁷⁴ Ibid.

¹⁷⁵ Ibid.

¹⁷⁶ Según la OCDE son quienes se encuentran entre 18 y 34 años.

¹⁷⁷ "Las generaciones de trabajadores más jóvenes tienen menos propensión a la sindicalización que las generaciones anteriores. Ello podría ser consecuencia de diversos factores, como los cambios en las preferencias o los cambios en el entorno institucional de la negociación colectiva. Los trabajadores que llegan a la mayoría de edad podrían no desear afiliarse a organizaciones sindicales por considerar: que la sindicalización es menos eficiente porque los sindicatos tienen menos poder, o están menos valorados socialmente". Fuente: OECD, *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*

Según afirmó la OCDE en 2019:

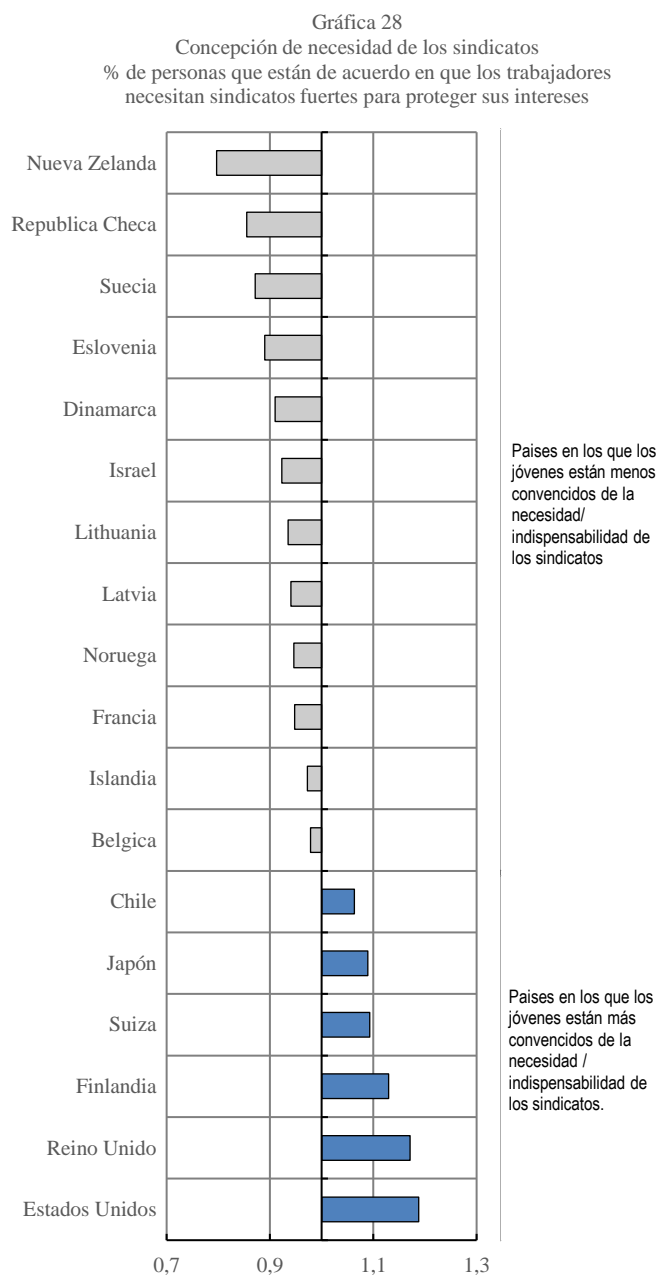
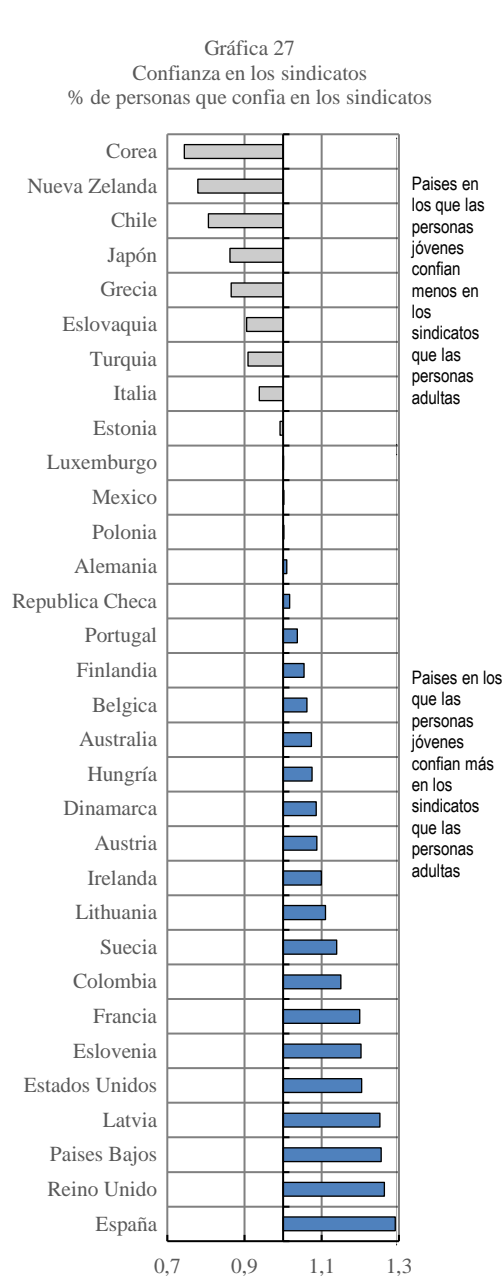
“La densidad sindical es particularmente baja entre los trabajadores jóvenes y ha disminuido desde el año 2000 en cerca de la mitad de los países que figuran en la gráfica. Según algunos sectores de la doctrina, este patrón refleja las diferentes preferencias de las generaciones más jóvenes (Blanchflower, 2007). Se ha descrito a los trabajadores jóvenes como más individualistas que los de más edad (Berry y Mcdaniel, 2018) y menos apegados a una empresa determinada. Por otra parte, algunos dicen que las generaciones más jóvenes favorecen a otras colectividades u organizaciones (ej. organizaciones ambientales y de consumidores), desplazando así a los sindicatos (Inglehart, 1997)”¹⁷⁸.

Es importante precisar que, dentro de los países donde la tendencia en la densidad sindical de población joven (entre 18 y 34 años), ha aumentado se encuentra México. Sobre este tema la OCDE informó que: “El 40% de las personas de 15 años o en adelante declaran que confían en los sindicatos existentes en los países de la OCDE, desde el 65% en Finlandia y Dinamarca hasta el 25% en los Estados Unidos, Eslovenia y México”¹⁷⁹. Así mismo, según la Organización, Chile es uno de los países miembros donde cada vez más jóvenes consideran que los sindicatos son “necesarios” e “indispensables”.

Resulta importante precisar que Colombia y México figuran entre los países donde los jóvenes tienden a tener más confianza en los sindicatos que la población adulta. Lo anterior se ilustra en las Gráficas 27 y 28.

¹⁷⁸ Ibid.

¹⁷⁹ Ibid.



Gráfica 27 Confianza en los sindicatos

Gráfica 28 Concepción de necesidad de los sindicatos

Fuente y elaboración: OECD, *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*

3. Disminución de tamaño del sector manufacturero

Otra explicación frecuente de la disminución de la densidad sindical son los cambios en la estructura económica del mercado, específicamente en la contracción del sector manufacturero

(el cual generalmente presenta tasas de sindicalización muy altas¹⁸⁰) y el consecuente aumento del sector económico de los servicios, en el que los trabajadores tienden a estar menos sindicalizados¹⁸¹.

4. Propagación y difusión de formas no convencionales de contratación

Otro de los posibles factores de disminución en la densidad sindical es la creciente prevalencia de esquemas de contratación paralelos a los contratos laborales a término indefinido. Entre los esquemas de contratación mencionados por la OCDE se encuentran: (i) los contratos laborales a término fijo, (ii) contratos por temporadas, tareas específicas u ocasionales; (iii) el suministro de personal mediante empresas de servicios temporales; (iv) la tercerización laboral; entre otros¹⁸². Para el caso de Colombia y, como se mencionó previamente, en estas formas de contratación no convencionales también clasifican los “*contratos sindicales*”.

En todos los países de la OCDE, los trabajadores que no tienen un contrato laboral a término indefinido presentan una tasa de sindicalización inferior a los que si están contratados bajo esta modalidad¹⁸³. El fenómeno anterior puede tener su origen en el hecho que los trabajadores vinculados bajo modalidades contractuales diferentes al “contrato de trabajo a término indefinido” se enfrentan a dificultades prácticas y obstáculos jurídicos para afiliarse a sindicatos.

De igual manera las menores tasas de sindicación que se presentan en estos grupos de trabajadores también pueden ser el resultado de que los sindicatos se han centrado históricamente en las necesidades de los trabajadores con contratos de trabajo a término indefinido¹⁸⁴.

¹⁸⁰ Ibid.

¹⁸¹ Ibid.

¹⁸² Ibid.

¹⁸³ Ibid.

¹⁸⁴ Ibid.

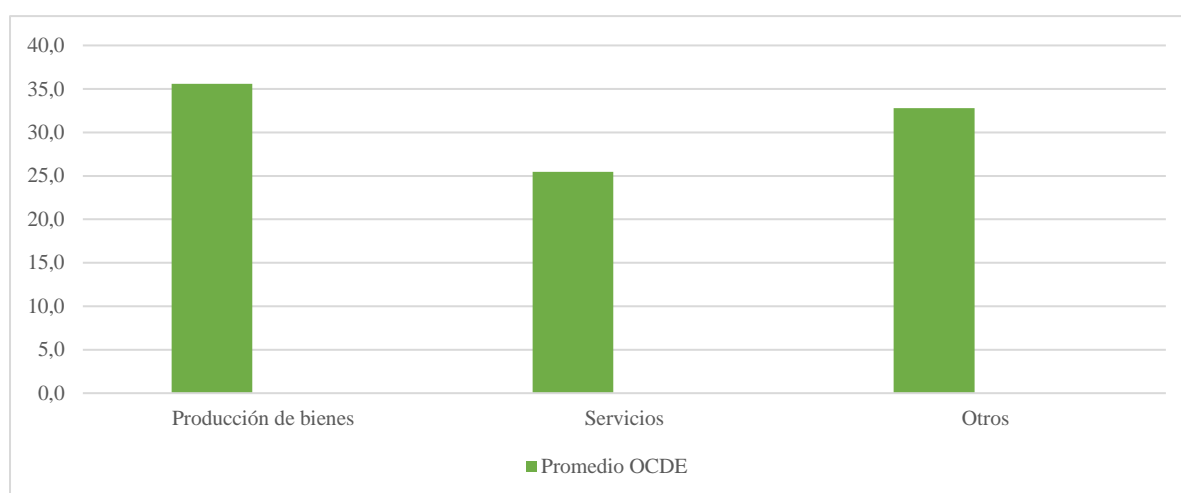
ANEXO 5

1. Cobertura de las negociaciones colectivas por sectores

En promedio, la cobertura de la negociación colectiva en los países miembros de la OCDE es ligeramente mayor en los sectores de producción de bienes (manufactura, construcción y suministro de energía y electricidad) que en los sectores de servicios u otros sectores¹⁸⁵ (Gráfica 28).

Gráfica 29

Cobertura de las negociaciones colectivas según el sector industrial



Fuente y elaboración: OECD, *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*

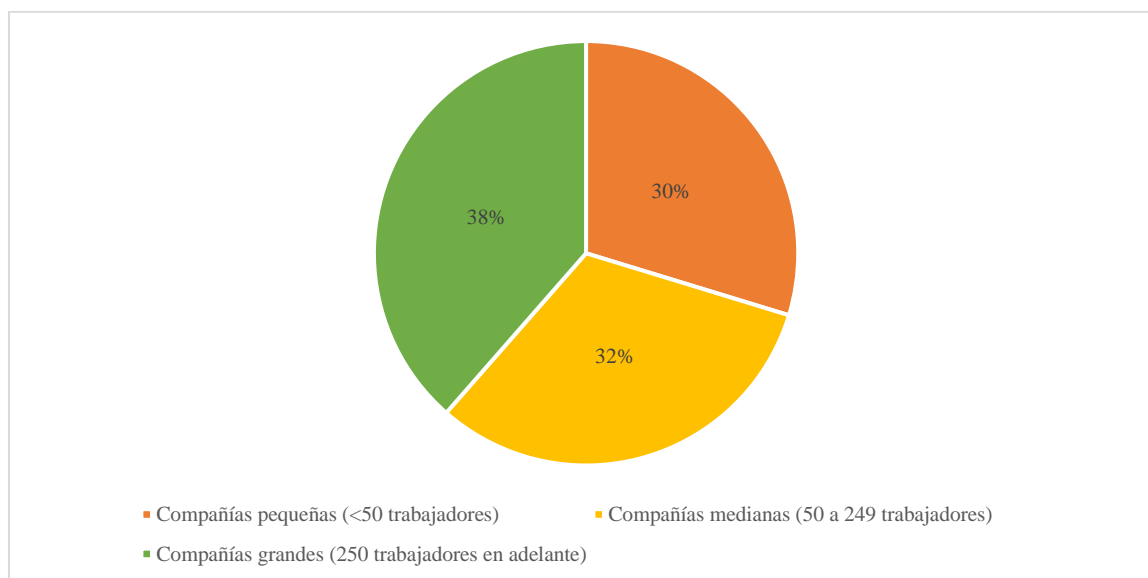
2. Cobertura de las negociaciones colectivas según el tamaño de la empresa

Así mismo, el tamaño de las empresas es importante en materia de negociación colectiva, pues, en promedio, en los países de la OCDE el 26% de los trabajadores están cubiertos por un convenio colectivo en las pequeñas empresas, mientras que el 34% lo están en las grandes compañías¹⁸⁶.

¹⁸⁵ Ibid.

¹⁸⁶ Ibid.

Gráfica 30

Cobertura de las negociaciones colectivas según el tamaño de la empresa

Fuente y elaboración: OECD, *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*

Por ello, según la OCDE

"En las pequeñas empresas, la probabilidad de que un trabajador esté cubierto por un convenio colectivo es mucho menor en ausencia de un acuerdo celebrado entre múltiples empleadores a nivel sectorial o nacional, ya que es mucho menos probable que las pequeñas empresas negocien y firmen un acuerdo a nivel de empresa. De hecho, en Chile, Estonia o Turquía los convenios colectivos abarcan una parte insignificante de las pequeñas empresas, al contrario de lo que ocurre en los países nórdicos o de Europa continental"¹⁸⁷.

¹⁸⁷ Ibid.

Bibliografía

- “Colombia’s Path Towards OECD Accession”, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), acceso el día 02 de abril de 2020, <https://www.oecd.org/colombia/colombia-accession-to-the-oecd.htm>
- Convention on the Organization for Economic Co-operation and Development, December 14th, 1960.
- “OECD - Membership and the values of the Organization”, The Trade Union Advisory Committee (TUAC), acceso el día 03 de mayo de 2020, <https://tuac.org/news/oecd-membership-and-the-values-of-the-organisation/>.
- “La OCDE inicia formalmente el proceso de adhesión de Colombia”, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), acceso el día 02 de abril de 2020, <https://www.oecd.org/newsroom/la-ocde-inicia-formalmente-el-proceso-de-adhesion-de-colombia.htm>.
- Ministerio del Trabajo. *Respuesta a PQRS No. 08SE202014000000018020*, Junio 02 de 2020.
- Ministerio del Trabajo, *Respuesta a PQRS No. 02EE2020410600000104854*, 03 de diciembre de 2020.
- Ministerio del Trabajo, *Informe De Cumplimiento Plan De Acción De Colombia Y Estados Unidos Para Derechos Laborales*, acceso el día 23 de mayo de 2020, <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Informe+Final+Plan+de+Acci%C3%B3n+de+Colombia+y+Estados+Unidos+Para+Derechos+Laborales.pdf/42c8e97e-c484-4d95-43a8-57c11117f362>
- OECD, *Reviews of Labour Market and Social Policies: Colombia 2016*, (Paris: OECD Publishing, 2016), acceso el día 24 de junio de 2020, <https://doi.org/10.1787/9789264244825-en>.
- “Submission on Trade Union Rights and Safety in Colombia”, *Trade Union Advisory Committee (TUAC)*, acceso el día 22 de junio de 2020, https://tuac.org/wp-content/uploads/2018/03/18-03t_tu_07-ELSAC_TUAC_-Sub_Fin-1.pdf

- “Colombia y la OCDE”, *The OECD and Latin America & the Caribbean*, acceso el día 04 de junio de 2020, <https://www.oecd.org/latin-america/countries/colombia/colombia-y-la-ocde.htm>
- “Accession of Colombia to the Organisation – Decision of the Council to invite the Republic of Colombia to accede to the Convention on the OECD”, *Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)*, acceso el día 06 de junio de 2020, [http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=C\(2018\)81/FINAL&docLanguage=En](http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=C(2018)81/FINAL&docLanguage=En).
- OCDE, *Agreement on the Terms of Accession of the Republic of Colombia to the Convention on the Organisation for Economic Co-Operation and Development*, (Paris: 2020).
- Drusilla Brown, "*International Trade and Core Labour Standards: A Survey of the Recent Literature*", (Paris: OECD, 2000), acceso el 15 de julio de 2020, <https://doi.org/10.1787/677200103808>.
- Gary Fields “*Trade and labour standards: A review of the issues*”. (Paris: OECD, 1995), acceso el 18 de julio de 2020, <https://core.ac.uk/download/pdf/144976594.pdf>
- OECD, “*Trade, Employment and Labour Standards A Study of Core Workers’ Rights and International Trade*”, (Paris: OECD, 1996), acceso el 17 de julio de 2020, <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264104884-en.pdf?expires=1610303123&id=id&accname=guest&checksum=BEE92C0C378491D051BBEC6E2C93535D>
- “Impacto Económico Regional del Covid-19 en Colombia”, *Banco de la República*, acceso el día 20 de noviembre de 2020, https://investiga.banrep.gov.co/es/dtser_288.
- “Impacto del Covid-19”, *Cámara de Comercio de Bogotá*, acceso el día 10 de noviembre de 2020, <https://www.ccb.org.co/observatorio/Economia/Economia-dinamica-incluyente-e-innovadora/Impacto-del-COVID-19>.
- Luis A. Córdoba, “El Derecho de Asociación Sindical – Sindicatos”, en *GPS Laboral: Guía profesional*, (Bogotá: Tirant lo Blanch, 2019).
- Juan P. Rodríguez, “Colombia’s Accession to the OECD: Potential Impacts on Trade in Financial Services and a comparison with the effects in Chile and Mexico” (Tesis de

Maestría, Universidad del Rosario, 2018), <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/17948>

- Víctor Flores “El ingreso de México a la OCDE”, *Revista Comercio Exterior*, Junio de 1994.
- “La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas”, *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*, acceso el día 07 de noviembre de 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_096124.pdf
- "Las estrategias de política exterior de México en la era de globalización", *Revista Foro Internacional. vol. 41*, octubre-diciembre de 2001, p. 645.
- Andrea Zomosa, *La participación de México en la OCDE: 1994-2002*, (México: El Colegio de México, 2005), 25.
- OCDE, *Perspectivas OCDE: México Políticas Clave para un Desarrollo Sostenible*, (Paris: OECD Publishing, 2010), acceso el 12 de octubre de 2020, <https://www.oecd.org/mexico/45391108.pdf>
- Raúl Saéz, “La OCDE y el Ingreso de Chile”, *Revista Estudios Internacionales 166* (2010).
- “Chile en la OCDE: Los hitos a 10 años de su ingreso”, *InvestChile*, acceso el día 12 de diciembre de 2020, <http://blog.investchile.gob.cl/bloges/chile-en-la-ocde-los-hitos-a-10-a%C3%B1os-de-su-ingreso>
- OECD, *OECD Economic Surveys: Mexico 1997*, (Paris: OECD Publishing, 1997), acceso el 14 de diciembre de 2020, https://doi.org/10.1787/eco_surveys-mex-1997-en.
- “Las Organizaciones Sindicales”, *Dirección del Trabajo – Gobierno de Chile*, acceso el día 02 de diciembre de 2020, <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-99712.html#:~:text=de%20negociaci%C3%B3n%20colectiva.-,Derecho%20de%20Sindicalizaci%C3%B3n,los%20estatutos%20de%20las%20mismas>.

- OECD, *Comercio Internacional y estándares laborales básicos*, (Paris: OECD Publishing, 2000), acceso el 02 de diciembre de 2020, <http://www.oecd.org/employment/emp/1888610.pdf>
- Julio González, “Reforma Laboral Chilena, ¿Un avance concreto para el sindicalismo o una continuación renovada del Plan Laboral impuesto por la Dictadura Militar?”, *Revista Pilquen - Sección Ciencias Sociales*, vol. 21, núm. 4 (2018).
- “Labor rights in law and practice”, *Labor Rights Indicator Project*, acceso el día 06 de diciembre de 2020, <http://labour-rights-indicators.la.psu.edu/#:~:text=About%20the%20Project&text=The%20goal%20of%20the%20Indicators,the%20findings%20of%20nine%20sources>.
- “Se hace justicia: México ratifica C98 de la OIT”, *Sindicato Industrial*, acceso el día 13 de diciembre de 2020, <http://www.industrialunion.org/es/senado-de-mexico-ratifica-por-unanimidad-el-convenio-98-de-la-oit>
- “Senado ratifica convenio 98 de la OIT”, Deloitte México, acceso el 10 de diciembre de 2020, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/legal/2018/senado-ratifica-convenio-98-oit.pdf>
- Roberto Zepeda, “Sindicalización en México durante el Periodo 1984-2006”, *Revista de Ciencias Sociales IV*, núm. 146 (2014).
- “Trade Unions: Trade union density”, *OECD Employment and Labour Market Statistics*, acceso el 01 de diciembre de 2020, <https://doi.org/10.1787/data-00371-en>.
- OECD, *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, (Paris: OECD Publishing, 2019), acceso el 30 de noviembre de 2020, <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>.
- Schnabel, C. (2013), “Union membership and density: Some (not so) stylized facts and challenges”, *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 19/3, pp. 255-272.
- David Cameron, *Social Democracy, Corporatism, Labour Quiescence and the Representation of Economic Interest in Advanced Capitalist Societies*, en *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*, (Oxford: Oxford University Press, 1984).

- Tito Voeri, “Two-Tier Bargaining”, *IZA Discussion Paper*, n°8358 (2018), acceso el día 03 de diciembre de 2020, <http://ftp.iza.org/dp8358.pdf>.
- Lane Kenworthy, “Wage-Setting Measures: A Survey and Assessment”, *World Politics*, Vol. 54/1 (2001), acceso el día 25 de noviembre de 2020, <http://dx.doi.org/10.1353/wp.2001.0023>.
- “The Virtues of a Virtual Strike”, *Forbes*, acceso el día 09 de diciembre de 2020, <https://www.forbes.com/forbes/2002/1125/128.html?sh=6346a1dc4271>
- Antonio Nicita, “The case for the virtual strike”. *Port Econ J* 8 (2009), acceso el día 11 de noviembre de 2020, <https://doi.org/10.1007/s10258-009-0044-x>
- “Freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining”, *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*, acceso el día 08 de diciembre de 2020, <https://www.ilo.org/declaration/principles/freedomofassociation/lang--en/index.htm>.
- OCDE, *OECD Economic Surveys: Colombia 2019*, (Paris: OECD Publishing, 2019), acceso el 11 de noviembre de 2020, <https://doi.org/10.1787/e4c64889-en>.
- Mauricio Archila et al., *Violencia contra el sindicalismo: 1984-2010* (Bogotá: Cinep, 2012).
- Paloma Gómez, “La desigualdad de ingreso desde la perspectiva de la OCDE: El caso de México”, (Tesis de Maestría, Universitat de Barcelona, 2016), <https://core.ac.uk/download/pdf/95614521.pdf>
- “Misión de Chile ante la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)”, Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile, acceso el 10 de diciembre de 2020, <https://chile.gob.cl/ocde/recomendaciones/empleo/empleo-2>
- Julio González, “Reforma Laboral Chilena, ¿Un avance concreto para el sindicalismo o una continuación renovada del Plan Laboral impuesto por la Dictadura Militar?”, *Revista Pilquen - Sección Ciencias Sociales*, vol. 21, núm. 4 (2018).
- Ley Federal del Trabajo – Estados Unidos Mexicanos (1931).
- Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo mexicana (2012).

- “Collective bargaining coverage”, *OECD Statistics*, acceso el día 11 de diciembre de 2020, <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=CBC>