EL DIÁLOGO SOCIAL EN EL MARCO DE LAS RELACIONES LABORALES COLECTIVAS EN COLOMBIA

GABRIELA ROMERO ISAZA

FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURÍDICAS

PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA DE CALI

TRABAJO DE GRADO II

SISTEMATIZACIÓN DE LA PRÁCTICA EMPRESARIAL 2024.2

DOCENTE: EDGAR GERMÁN SALAZAR COBO

30 DE SEPTIEMBRE DE 2024

TABLA DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTOS/DEDICATORIAS……2

RESUMEN.....3

PALABRAS CLAVES.....3

ABSTRACT……4

KEY WORDS…….....4

INTRODUCCIÓN…….5

OBJETIVOS……...5

I. OBJETIVO GENERAL……..6

II. OBJETIVOS ESPECÍFICOS…….....6

CAPITULO I. EL DIÁLOGO SOCIAL……..7

III. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DIÁLOGO SOCIAL……...7

IV. EL CONCEPTO DEL DIÁLOGO SOCIAL…….8

V. EL DIÁLOGO SOCIAL EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO COLOMBIANO…….....12

VI. CLASIFICACIONES DEL DIÁLOGO SOCIAL…….....15

CAPITULO II. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA……...21

VII. EL CONCEPTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA…….....21

VIII. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL DERECHO LABORAL COLOMBIANO…….....23

IX. OTROS DERECHOS INVOLUCRADOS CON LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA…….27

CAPITULO III. CONTEXTO DE LA PRÁCTICA EMPRESARIAL 2024.2…….32

X. CENTELSA BY NEXANS…….....32

XI. FUNCIONES DEL PRACTICANTE DE DERECHO EN CENTELSA BY NEXANS…….33

XII. RELACIONES DE DERECHO LABORAL COLECTIVO EN CENTELSA BY NEXANS…….34

CONCLUSIONES……...38

BIBLIOGRAFÍA…….40

AGRADECIMIENTOS / DEDICATORIAS

A Dios y la Virgen, por la fortaleza y sabiduría que me dieron para afrontar con tenacidad, disciplina y éxito el desarrollo de esta hermosa carrera. A mis papás y mis abuelitas, por siempre confiar en mis capacidades y ayudarme moral y económicamente a poder culminar este camino. A Antonio, Andrés y Luisa: mis ángeles en el cielo, en honra a su memoria y a los momentos hermosos que en vida pasamos juntos. A mis amigas de la universidad, por ser mis coequiperas en las buenas y en las malas. A mis profesores, por sus valiosas enseñanzas académicas. Por último, a Centelsa By Nexans, por creer en mis capacidades, impulsarme a potencializarlas y brindarme el espacio para tener mi primera oportunidad laboral. Mi gratitud infinita a todos.

RESUMEN.

El propósito de esta sistematización es exponer el diálogo social como un concepto que, al ser utilizado adecuadamente, puede contribuir al establecimiento y/o mantenimiento de relaciones laborales armoniosas, basadas en una interacción asertiva entre los actores involucrados. Lo anterior, delimitado al marco de las relaciones laborales colectivas en Colombia. Para ello, en el primer capítulo se estudia el diálogo social, exponiendo sus antecedentes históricos, su significado y cómo este ha sido abordado por la Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral y organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo. En el segundo capítulo, se profundiza sobre el concepto de negociación colectiva como herramienta que surge del diálogo social, su desarrollo en el derecho laboral colombiano y su relación con otros derechos laborales colectivos. En el tercer capítulo, se contextualiza al lector sobre la práctica empresarial en Centelsa By Nexans, dando a conocer a qué se dedica la empresa, como maneja sus relaciones de derecho laboral -*especialmente, de derecho laboral colectivo*-, cuáles son las funciones del practicante de derecho, cuales y como se manejan en la compañía las relaciones de derecho laboral colectivo, cuál fue la oportunidad de mejora identificada y como, desde una labor preventiva del derecho, haciendo uso del diálogo social, se puede evitar la ocurrencia de consecuencias negativas. Por último, se presentan las conclusiones.

PALABRAS CLAVES.

Diálogo social - Negociación colectiva - Arreglo directo - Huelga - Derecho laboral - Derecho laboral colectivo - Sindicatos.

ABSTRACT.

The purpose of this systematization is to expose social dialogue as a concept that, when used properly, can contribute to the establishment and/or maintenance of harmonious labor relations, based on an assertive interaction between the actors involved. The above, limited to the framework of collective labor relations in Colombia. To this end, the first chapter studies social dialogue, exposing its historical background, its meaning and how it has been addressed by the Constitutional Court, the Supreme Court of Justice Labor Cassation Chamber and international organizations such as the International Labor Organization. In the second chapter, the concept of collective bargaining as a tool that arises from social dialogue, its development in Colombian labor law and its relationship with other collective labor rights is explored in depth. In the third chapter, the reader is contextualized about the business practice at Centelsa By Nexans, revealing what the company does, how it manages its labor law relationships -especially collective labor law-, what the functions of the practitioner are. of law, which and how collective labor law relationships are managed in the company, what was the opportunity for improvement identified and how, from preventive work on the law, making use of social dialogue, the occurrence of negative consequences can be avoided. Finally, the conclusions are presented.

KEY WORDS.

Social dialogue - Collective bargaining - Direct settlement - Strike - Labor law - Collective labor law - Unions.

INTRODUCCIÓN.

En el desarrollo de las relaciones laborales, es necesario que existan interacciones entre empleador y empleados, con el fin de comunicar situaciones de la cotidianidad de las labores desempeñadas y también, aspectos personales y/o sociales que ocupan a ambos sujetos. Esto se conoce en la doctrina como el diálogo social. Él, en la medida que se realice asertivamente, contribuye a establecer y mantener un ambiente laboral óptimo, del cual es necesario resaltar que no solo importa lo que suceda en el negocio, sino también las situaciones que afligen tanto a empleador como empleados, pues esto, por más pequeño y/o transitorio que sea, puede influir en el desempeño y la operación empresarial, teniendo efectos colaterales en los otros sujetos.

Lo anterior, implica un trabajo y compromiso conjunto de los sujetos de las relaciones laborales, que muchas veces por obviar o despreciar su importancia, lo hacen de manera inadecuada. Por ello, desde el ámbito nacional e internacional, se han realizado esfuerzos por visibilizar, instruir e incluso obligar, a los empleadores y empleados a hacer uso adecuado de las herramientas que se desprenden del diálogo social.

En cuanto a las relaciones laborales colectivas, el diálogo social ha dispuesto herramientas como la negociación colectiva que invitan a tomar en cuenta las necesidades y posturas del empleador y de los empleados -*estos últimos siendo representados colectivamente por el sindicato que opera en la empresa*- para que, idóneamente, se lleguen a acuerdos que sean plasmados en lo que se conoce como convenciones colectivas de trabajo.

En Colombia, la doctrina y jurisprudencia de cortes como la Constitucional y la Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, han realizado significativos esfuerzos y pronunciamientos para que los presupuestos y herramientas que dispone el diálogo social sean utilizados en las relaciones laborales colombianas, sobre todo en las colectivas.

A pesar de lo anterior, el diálogo social aún parece ser un concepto difuso, por lo que entenderlo y aplicarlo, a veces, no resulta muy fácil y en el afán de utilizarlo, se cometen errores por los sujetos involucrados. Esta situación, al desarrollar la práctica empresarial en Centelsa By Nexans pude observarla; específicamente, respecto de la recategorización de los operarios de planta. Ahí, identifique una oportunidad de mejora que, desde el mismo diálogo social y en una labor preventiva del abogado, puede solucionarse. Por ello, una parte de mi trabajo en la compañía se centró en atender el siguiente interrogante: **¿Cuáles son las principales implicaciones jurídicas del uso inadecuado del diálogo social efectuado entre una empresa y el sindicato que opera en la misma?** Esto, con el fin de resaltar la importancia de un uso adecuado del mismo, indagar sobre sus efectos y proponer, en la medida de las posibilidades, un plan de mejora.

Para los anteriores propósitos, esta sistematización, que es producto de un estudio descriptivo con uso de una metodología cuantitativa, versa sobre el diálogo social en el marco de las relaciones laborales colectivas en Colombia, profundizando, a su vez, en la negociación colectiva como una herramienta del diálogo social que ayuda a dirimir conflictos laborales colectivos, siendo esta última, la solución planteada a la oportunidad de mejora identificada en Centelsa By Nexans.

OBJETIVOS.

I. OBJETIVO GENERAL.

Identificar las principales implicaciones jurídicas del uso inadecuado del diálogo social efectuado entre una empresa y el sindicato que opera en la misma.

II. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

1. Exponer, de conformidad con la normatividad colombiana lo que se entiende por diálogo social.
2. Exponer, de conformidad con la normatividad colombiana lo que se entiende por negociación colectiva.
3. Exponer, de acuerdo a lo investigado y a lo observado en el desarrollo de la práctica empresarial, algunas de las consecuencias negativas del uso inadecuado del dialogo social en el marco de las relaciones laborales colectivas de una empresa.

CAPÍTULO I. EL DIÁLOGO SOCIAL.

III. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DIÁLOGO SOCIAL.

Para hablar del diálogo social, primero considero necesario conocer de donde surge el concepto, es decir, cuáles son los antecedentes históricos del mismo. Para ello, debemos remontarnos a 1984 en Europa, exactamente, en la Comunidad Europea en donde fue utilizado por primera vez para definir las relaciones bi o tripartitas en las cuales los asociados de la comunidad establecían relaciones sociales y profesionales con el fin de pactar puntos comunes que los beneficiaran a todos[1]. Este concepto se hizo cada vez más popular, llegando a utilizarse, incluso en la constitución de la Unión Europea en 1993, hasta el día de hoy como un componente fundamental del modelo social europeo, que permite a los representantes de las empresas y de los trabajadores *-también conocidos como "Interlocutores Sociales"-* contribuir activamente, mediante acuerdos, a la elaboración de la política social y laboral europea[2].

Posterior a ello, su difusión se hizo extensiva a organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo que, si bien su constitución es anterior a la de la Unión Europea, sólo comenzó a utilizar al concepto después de su surgimiento en Europa.

En la OIT, la relevancia del diálogo social no es menor, ya que esta ha sido la organización que se ha apersonado del mismo para impulsarlo en el escenario internacional y son muchos los documentos que ha expedido la misma con el fin de promocionar el adecuado uso del diálogo social. El más relevante de ellos para el contexto de los derechos laborales colectivos colombianos es el Convenio 98 de la OIT, también conocido como "El Convenio sobre el Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva"; este convenio, resulta importante para Colombia, debido a que hace parte del bloque de constitucionalidad. Se destaca de este instrumento su art. 4, el cual establece la obligación a los gobiernos de "(...) *estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.*[3]" Esto, por supuesto, es una referencia al diálogo social, sobre todo si se considera a la negociación colectiva como una de sus expresiones. Respecto a esta obligación, considero que Colombia la cumplió, en el sentido de reglamentar la negociación colectiva,

---

[1]Dufresne, A y Maggi-Germain, Nicole. (2011). De la negociación colectiva al diálogo social: la transformación de las relaciones profesionales en la Unión Europea y Francia. *Revista de Ciencias Sociales, 24*(29), Pp. 12. https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/194482/CONICET_Digital_Nro.c7dee264-5341-4a7d-92d5-abf4e5d6bf9d_B.pdf?sequence=2&isAllowed=y

[2]Unión Europea. (2024, marzo). *El diálogo social*. https://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/58/el-dialogo-social

[3]Convenio 98 de la OIT. (1949, 1 de julio). Organización Internacional del Trabajo. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098

empezando por la etapa de arreglo directo, en los Arts. 433, 434 y 435 del Código Sustantivo del Trabajo.

También, sobre los antecedentes del diálogo social en la OIT es importante mencionar que esta organización internacional es la única fundada en una relación tripartita del diálogo social que involucra representantes de los empleadores, los trabajadores y los gobiernos. De ahí, que el diálogo social que principalmente ha venido promoviendo, sé de entre los actores permanentes del mundo productivo, cuáles son los trabajadores y empleadores, junto con la representación gubernamental. Esto, ha tenido el propósito de "*generar consensos que permitan crecimiento, más y mejores empleos, progreso social, respeto a la dignidad personal y gobernabilidad democrática.*[4]"

También, por parte de la ONU, organismo al cual pertenece la OIT, se estableció el Consejo Económico y Social (Ecosoc) el cual ha sido descrito como el cuerpo colegiado en el cual, a partir de la puesta en funcionamiento del diálogo social, se han promovido recomendaciones e impulsado a sus estados miembros a adoptar leyes, normativas y demás instrumentos que puedan ser de ayuda para la cooperación, diálogo, solución de conflictos pacíficos, desarrollo económico y bienestar social[5].

Entonces, para culminar este apartado, es claro que el diálogo social, primero no tiene antecedentes históricos muy bastos, pues el mismo es un concepto reciente, del siglo XX. Sin embargo, ello no se ha traducido en una inutilidad e ignorancia del mismo, ya que muchos países y organismos internacionales han hecho uso de él y han invitado, a través de leyes y jurisprudencia, a su uso. Segundo, hoy por hoy, el diálogo social, es conocido en muchos países del mundo, incluyendo Colombia quien, si bien no tiene una definición concreta del mismo en alguna norma, sí tiene imperativos legislativos en los cuales se puede avizorar la puesta en marcha del diálogo social.

IV. EL CONCEPTO DEL DIÁLOGO SOCIAL.

El "diálogo social" es un concepto compuesto. Según la RAE el diálogo es la "*plática entre dos o más personas, que alternativamente manifiestan sus ideas o afectos*[6]" y lo social, es lo "*perteneciente o relativo a una compañía o sociedad, o a los socios o compañeros, aliados o*

[4]Organización Internacional del Trabajo. (2012). *Perspectiva Laboral: presente y futuro del diálogo social.* Organización Internacional del Trabajo. Pp. 14. https://www.ilo.org/es/media/357861/download
[5]Ministre de L'europe et des Affaires Étrangéres. (2009). *Consejo Económico y Social (ECOSOC)*. Consejo Económico y Social (ECOSOC) - Ministerio para Europa y de Asuntos Exteriores (diplomatie.gouv.fr)
[6]Real Academia Española [RAE]. (2024). *Diálogo*. diálogo | Definición | Diccionario de la lengua española | RAE - ASALE

confederados.[7]" En este entendido, diálogo social, a primera vista, comprendería las conversaciones entre varios sujetos que discuten sobre lo que pasa en una agrupación como lo sería una sociedad o una confederación, ya que "*las dos palabras evocan consenso, voluntad de acuerdo, esfuerzo para dirimir diferencias.*[8]" Autores como Juan Carlos Herrera, lo definen como "*el resultado de un proceso de cooperación y de trabajo conjunto para construir un significado común a los interlocutores*[9]" afirmando entonces que "*el diálogo no es un ejercicio contemplativo, sino generativo.*[10]"

Este ejercicio generativo se usa en muchos ámbitos, destacando principalmente el político y el que tiene que ver con el derecho laboral. Esto, ya que, al ser un concepto tan amplio, permite su aplicación en cualquier espacio donde exista una relación interpersonal[11]. Para esta sistematización, me centraré en lo que concierne al diálogo social en el contexto del derecho laboral; especialmente, en el derecho laboral colectivo.

Por su parte, el concepto de "diálogo social" en el derecho laboral se usa para referirse a todas las formas de relacionamiento, principalmente entre empleadores y trabajadores, que teniendo o no continuidad en el tiempo, se adelantan para generar, mantener, profundizar, mejorar o enriquecer la necesaria convivencia pacífica entre las partes[12]. Oscar Ermida y María Serna afirman que este concepto "*incluye a todas las formas de relación entre los actores del sistema de relaciones de trabajo distintas al conflicto abierto: información, consulta, negociación colectiva, concertación social, etc.*[13]" También, al respecto Rosenbaum afirma que en la actualidad, el diálogo social implementado en el ámbito laboral, implica el cogobierno de las crisis y de los cambios, muy frecuentes de darse en las relaciones laborales, debido a las cambiantes dinámicas de los mercados, que impactan los negocios y por ende, el recurso humano que labora para el funcionamiento del mismo[14]. Igualmente, María Nieves Moreno, profesora de la Universidad de Granada, afirma que el diálogo social se constituye en un mecanismo para abordar de manera asertiva problemáticas laborales, que casi siempre repercuten en el ámbito

[7]Real Academia Española [RAE]. (2024). *Social.* social | Definición | Diccionario de la lengua española | RAE - ASALE
[8]Murro, E. (2005). Diálogo Social y Seguridad Social. *Asesoría Económica y Actuarial, 1*(9), Pp. 11. https://www.bps.gub.uy/bps/file/1767/1/dialogo-social-y-seguridad-social.-e.-murro.pdf
[9]J.C. Herrera en "Diálogo y crisis. Notas para una reflexión" Buenos Aires, 2002 → Herrera, J. (2002). *Diálogo y Crisis: notas para una reflexión*. Diálogo y crisis: Notas para una reflexión (monografias.com)
[10]Ibíd.
[11]Mateos, J y Mereles, E. (2006). Diálogo Social y formación profesional en el Uruguay. *Boletín técnico Cinterfor OIT, 1*(157), Pp. 201. 157_01_primeras.p65 (oitcinterfor.org)
[12]Ibíd.
[13]Serna, M y Ermida-Uriarte, O. (1994). El tripartismo. *Revista de Derecho Laboral, 37*(1), Pp. 10.https://opac.um.edu.uy/index.php?lvl=notice_display&id=49221
[14]Rosenbaum, J. (2000). Diálogo social sobre formación en Uruguay. *Boletín técnico Cinterfor OIT:* Serie Aportes para el Diálogo Social y la Formación No. 6, Pp. 22.

económico de los trabajadores y el empleador[15]. Asimismo, el diálogo social se definió por Anne Dufresne y Nicole Maggi Germain como todas las conversaciones entre los sujetos de las relaciones laborales para llegar a acuerdos coherentes y pacíficos que aparte el conflicto y la tensión entre los involucrados[16]. Por último, la OIT, al respecto del diálogo social, se pronunció diciendo que "*el principal objetivo del diálogo social propiamente dicho es el de promover el logro de un consenso y la participación democrática de los principales interlocutores presentes en el mundo del trabajo*.[17]"

Lo anterior quiere decir que, para las relaciones laborales, bien sea individuales o colectivas, el diálogo social dispone de distintas formas de relacionamiento interpersonal entre empleadores y empleados que buscan, a través de formas pacíficas y asertivas, darles fin a sus conflictos y/o mantener su armonioso relacionamiento, destacando que "*los acuerdos alcanzados a través de un verdadero proceso de diálogo, gozan de una solidez indiscutible*[18]".

El concepto de diálogo social en el derecho laboral colectivo es reciente y abarca, como se mencionó, muchas más formas de relacionamiento que tan solo la negociación colectiva o el pacto colectivo[19]. Por ello, en las relaciones laborales colectivas el diálogo social implica, principalmente, toda conversación entre un sindicato y una empresa respecto de los derechos de los trabajadores de la compañía afiliados a dicha agrupación, del cual pueden concebirse instrumentos como convenciones colectivas, producto de ese ejercicio generativo, sin que esto implique que sea la única forma de entablar una relación laboral colectiva mediando la utilización del diálogo social.

Ahora bien, es claro que el diálogo social es un concepto amplio. No obstante, no solo basta con conocer qué implica o pretende su uso, sino que, para el mismo, según la doctrina, deben reunirse ciertos requisitos para estar hablando de un adecuado uso o implementación del diálogo social. De ahí, que se especifique, grosso modo, que en el diálogo social es necesario que:

1. Los sujetos involucrados sean independientes y representativos, debiendo operar a través de una organización fuerte y legítima. En las relaciones laborales colectivas, dichos sujetos por lo general son la empresa y el sindicato que opera en la misma.
2. La división de poderes no debe ser muy grande en el sistema de relaciones laborales en el cual se utilice el diálogo social. En las relaciones laborales colectivas, es necesario que no

[15]Moreno-Vida, M. (2009). Diálogo Social y concertación en las relaciones laborales de Andalucía. Temas Laborales, 2(100), Pp. 555. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3082174.pdf
[16]Ibíd.
[17]Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2024). *Diálogo Social.* Diálogo social (ilo.org)
[18]Ibíd.
[19]Barretto-Ghione, H. (2005). ¿Interlocutores y diálogo social o sindicatos y negociación? (una pregunta y otras cuestiones sobre ética, derechos, y mundo del trabajo). *Gaceta Laboral, 11*(1), Pp. 7. ¿Interlocutores y diálogo social o sindicatos y negociación? (una pregunta y otras cuestiones sobre ética, derechos, y mundo del trabajo) (scielo.org)

exista una brecha muy grande de comunicación y poder de actuación entre la empresa y el sindicato que opera en la misma.

3. Existir en los sujetos involucrados, voluntad de resolver los problemas planteados en la mesa de diálogo y de implementar lo que se llegue a acordar. Es decir, que tanto empresa como el sindicato tengan absoluta disposición para encontrar un camino común a seguir, como solución a su conflicto y que lo legitimen, respetándolo.
4. Existir en los sujetos involucrados capacidad y habilidad para el diálogo. De esta forma, considero que se pueden llegar a concertaciones que beneficien a ambas partes, de manera que no se vea frustrado el diálogo y sirva como herramienta para dirimir conflictos, en caso de que existan y que por ello se haya dado su uso.
5. Existir entre los sujetos involucrados confianza mutua y buena fe. Respecto de este punto, es importante ahondar un poco más acerca de la buena fe, ya que esta es de vital importancia para no ver tergiversado o truncado el propósito del diálogo social como concertador de caminos comunes y pacíficos para el empleador, los trabajadores y/o el sindicato que opera en la empresa.

   En el ordenamiento jurídico colombiano, la buena fe está estatuida en el art. 83 de la Constitución Política, "*erigiéndose así en eje central del ejercicio de los derechos y de las obligaciones entre particulares.*[20]" La Corte Constitucional en sentencia C-1194 de 2008 expresó que se "*ha definido el principio de buena fe como aquel que exige a los particulares y a las autoridades públicas ajustar sus comportamientos a una conducta honesta, leal y conforme con las actuaciones que podrían esperarse de una "persona correcta (vir bonus)". Así la buena fe presupone la existencia de relaciones recíprocas con trascendencia jurídica, y se refiere a la "confianza, seguridad y credibilidad que otorga la palabra dada*[21]*"*

   La buena fe como principio y arquetipo normativo constitucional que define un conjunto de disposiciones morales, en lo que concierne al derecho laboral, no se encuentra explicitada en un marco jurídico positivo, sin que ello quiera significar que deba ignorarse el postulado constitucional y la amplia jurisprudencia acerca de esta como principio general del derecho. En ese sentido, es oportuno afirmar que la observancia de la buena fe no escapa a las relaciones de derecho laboral y mucho menos, a las de derecho laboral colectivo, pues este involucra un conjunto de actores -*Vg. Sindicatos, federaciones, confederaciones, empleados y empleadores*- y derechos como el de asociación sindical y negociación colectiva que requieren ser reconocidos y respetados, para de su uso poder generar instrumentos valiosos como una convención colectiva,

[20]Neme-Villareal, M. (2006). El principio de buena fe en materia contractual en el sistema jurídico colombiano. Revista de Derecho Privado, 1(11), Pp. 80. https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derpri/article/view/575/543
[21]Sentencia C-1194/08. (2008, 3 de diciembre). Corte Constitucional. (Rodrigo Escobar, M.S.) https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/c-1194-08.htm

> deshaciendo así un conflicto que pudo llegar a generar consecuencias negativas -*Vg. Huelga o Tribunal Arbitral*- para ambas partes -*empleador y empleados*-.
>
> Entonces, es más que claro que la buena fe debe ser transversal a todo el diálogo social, siendo necesaria su existencia desde la proposición del diálogo social hasta la ejecución de lo acordado, pues esta permite una cohesión mucho mayor de lo que se pactó, de las partes involucradas y del respeto mutuo que asegura. A mi consideración, con ello se asegura altas probabilidades de no repetición de conflictos, sino más bien, la creación y mantenimiento de espacios armoniosos, pacíficos y transparentes en los cuales, por ejemplo, sindicato y empresa compartan sus necesidades e ideas para mejorar el desenvolvimiento laboral del recurso humano que opera en la compañía.

En definitiva, el diálogo social es una herramienta poderosa, de la cual instituciones y gobiernos se han encargado de promover con fuerza, para que, en un contexto de relaciones laborales colectivas, sea la puerta de salida a conflictos que afecten las ganancias y bienes de los empleadores y los derechos colectivos de los empleados. Ello, igualmente es una puerta de entrada al establecimiento de la paz y el respeto mutuo, como un común denominador en las relaciones que se adelantan entre los principales sujetos de las relaciones laborales colectivas. De lo anterior, también se destaca que se debe hacer uso adecuado del mismo, para que así ninguna de las partes obtenga una ventaja injustificada y por ello, entre otros requisitos ya mencionados, "*una condición esencial para que dicho diálogo sea productivo es su institucionalización a través de organizaciones de empresarios y de trabajadores sólidas y representativas.*[22]"

V. EL DIÁLOGO SOCIAL EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO COLOMBIANO.

En el ordenamiento jurídico colombiano, el concepto de diálogo social, bajo la definición que le ha otorgado la OIT, ha sido positivizado. A grosso modo, en el país se considera la obligación de respetar y adelantar el diálogo social en las relaciones laborales, haciendo hincapié en la importancia que este representa para las relaciones laborales colectivas. De lo anterior, que su fundamento principal en la normativa colombiana se halle en la Constitución Política y el Código Sustantivo del Trabajo. A ello, se le aúnan los pronunciamientos de las altas cortes que reconocen e invitar a hacer uso del diálogo social, impulsando así el reconocimiento y mantenimiento de unas relaciones laborales colectivas armoniosas, asertivas y respetuosas. Dichas relaciones repercuten en el bienestar social y humano de los trabajadores del país y de ahí que sea tan importante su observancia.

Entonces, para empezar, en el Art. 55 de la Constitución Política de Colombia dispuso el constituyente que: "*Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley.*

[22]Ibíd.

Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo[23].” Esta normativa indica claramente que el legislador colombiano y los organismos correspondientes en materia de derecho laboral colectivo deben abogar porque se respete el ejercicio del derecho de negociación colectiva y, además promover el diálogo social como forma de solucionar conflictos colectivos de trabajo. Esta última afirmación se deriva del segundo inciso del art. mencionado, que, si bien no dispone expresamente “diálogo social” como medio de solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo, del concepto de dicha expresión sí se puede afirmar ello, máxime cuando es la negociación colectiva una de las expresiones de este.

En lo que refiere al derecho laboral colectivo colombiano, mediante las disposiciones de los Arts. del 432 a 435 del Código Sustantivo del Trabajo que establece el proceso para la etapa de negociación colectiva -*en la ley: “Arreglo Directo”*- entre una empresa y un sindicato, que de ser exitosa arrojará como resultado la suscripción de una convención colectiva de trabajo. Este ejemplo es la única disposición normativa en la cual se puede, a través de sus reglas de procedimiento, avizorar en la práctica, la puesta en marcha de una modalidad de diálogo social.

Ahora bien, es momento de conocer los pronunciamientos de las altas cortes de Colombia respecto del diálogo social.

En lo que concierne a la Corte Constitucional, está en ninguna de sus sentencias ha hecho referencia al significado, concepto, definición o mecanismos del diálogo social. Sin embargo, en la sentencia T-181-2024 si se hizo referencia expresa a una propuesta legislativa que existe para implementar, en tiempos de paz, el diálogo social en las empresas de servicios públicos esenciales. Sobre este punto, es importante recordar que el diálogo social a través de la negociación colectiva allí no está proscrito, pero sí lo está el derecho de huelga. El apartado preciso de dicha propuesta legislativa es: “(...) *En las empresas que presten servicios públicos esenciales, en tiempos de normalidad laboral, deberán promoverse escenarios de diálogo social para acordar los servicios mínimos en casos de huelga. (...)*[24]*”* Con esto, se permitiría a las empresas de servicios públicos esenciales poder ejercer el derecho de huelga y a través del uso del diálogo social, acordar unos requisitos mínimos para no afectar la vida, la salud o seguridad de la población[25].

---

[23]Constitución Política de Colombia. (1991, 4 de julio). Asamblea Nacional Constituyente de Colombia de 1991. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991_pr001.html#55

[24]Sentencia T-181/24. (2024, 20 de mayo). Corte Constitucional. (Jorge Ibáñez, M.S.) https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2024/T-181-24.htm

[25]Sentencia SL-20094/17. (2017, 29 de noviembre). Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral. (Roberto Echeverri, M.S.) https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bdic12017/SL20094-2017.pdf

Por otra parte, en las sentencias de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral si se ha hecho mención expresa, en algunas ocasiones, al diálogo social. En la sentencia SL1944-2021 la Corte reiteró que en los conflictos colectivos de trabajo se le debe dar privilegio al diálogo social y a la autocomposición en la resolución de dichos conflictos[26].

También, en la sentencia SL2008-2021 afirmó que "*no puede olvidarse que el Derecho Colectivo del Trabajo es un ordenamiento dinámico, flexible y adaptable a las circunstancias, que prevé la posibilidad de que los interlocutores sociales puedan a través del diálogo social, vía negociación colectiva, revisar las cláusulas de la convención colectiva -a la cual se asimila el laudo- que puedan llegar a ser particularmente onerosas, lo que significa que ante vicisitudes difíciles, el diálogo social sigue siendo la herramienta idónea y apropiada para sortear las complejidades derivadas de la interpretación o aplicación de las normas colectivas*.[27]" e hizo un llamado a que se fomente y procure el diálogo social entre los actores laborales, pues este constituye el ideal de la negociación colectiva[28].

Asimismo, en la sentencia SL2256-2023 la Corte instó a utilizar el diálogo social para encontrar una salida concertada a conflictos laborales colectivos, antes de acudir a instancias arbitrales o judiciales[29].

Igualmente, en la sentencia SL3597-2020 la Corte determinó que el derecho de asociación sindical posee dos facetas: una individual que hace referencia a la libertad que tienen los trabajadores de asociarse o no; y una colectiva, dentro de las cuales se incluye la posibilidad que tienen los trabajadores de emprender un diálogo social con sus empleadores y las autoridades[30].

Del mismo modo, en la sentencia SL16811-2017 la Corte expresó que el diálogo social es un instrumento para "*la edificación de relaciones de trabajo constructivas, cooperadas y estables, donde todos los interlocutores sociales puedan crecer y prosperar conjuntamente.*[31]"

---

[26]Sentencia SL-1944/21. (2021, 19 de mayo). Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral. (Luis Herrera, M.S.) Pp. https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/2021/07/SL1944-2021.pdf

[27]Sentencia SL-2008/21. (2021, 21 de abril). Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral. (Jorge Quiroz, M.S.) Pp. 85. https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bjul2021/SL2008-2021.pdf

[28]Ibíd.

[29]Sentencia SL-2256/23. (2023, 22 de agosto). Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral. (Marjorie Zúñiga, M.S.) Pp. 77. https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/boct2023/SL2256-2023.pdf

[30]Sentencia SL-3597/20. (2020, 16 de septiembre). Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral. (Iván Lenis, M.S.) Pp. 30. https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/boct2020/SL3597-2020.pdf

[31]Sentencia SL-16811/17. (2017, 3 de octubre). Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral. (Clara Dueñas, M.S.) Pp. 27. https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/ben2018/SL16811-2017.pdf

Por último, si bien no es un pronunciamiento normativo o jurisprudencial, es relevante mencionar que en la Carta Social de las Américas que fue expedida por la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (OEA) de la cual Colombia es parte, en el Art. 8, se establece que: "(...) *La cooperación y el diálogo social entre representantes de los gobiernos, los trabajadores, empleadores y otras partes interesadas promueven una buena gestión y una economía estable*[32]. (...)" Este documento es importante en la medida que establece un compromiso por parte de los países para que, mediante el uso de diálogo social en las relaciones de derecho laboral colectivo, se promueva una economía estable que beneficie a todos los sujetos involucrados en la dinámica participativa y pacífica del diálogo.

VI. CLASIFICACIONES DEL DIÁLOGO SOCIAL.

En este punto, considero necesario mencionar que el diálogo social ha sido sujeto de distintas clasificaciones. Estas han sido elaboradas por la doctrina y responden a distintos criterios que permiten dimensionar, de mejor manera este concepto. Estos criterios, a *grosso modo*, responden a mecanismos, lugares, procedimientos y sujetos involucrados en la puesta en marcha del diálogo social, permitiendo así, una vez más, observar la amplitud y utilidad de este concepto.

Para empezar, el diálogo social al ponerse en práctica, involucra muchas formas de relacionamiento, dentro de las cuales se pueden destacar la información, la consulta, la concertación social y la negociación colectiva. Por ello, la primera clasificación del diálogo social responde al criterio de cuáles son los mecanismos en los que se puede ver tangibilizado el mismo. En esa medida, pasaré a explicar, brevemente, la dinámica que disponen cada uno de ellos y haciendo énfasis, sí es que el mecanismo lo permite, a su uso en un contexto de relaciones laborales colectivas.

Para empezar, la información, según la OIT, hace referencia al intercambio de información entre los sujetos involucrados en el diálogo social, siendo este "*uno de los elementos más básicos e indispensables para un diálogo social eficaz".*[33]" En este mecanismo no se involucran acciones respecto a un tema en específico, pero si se dan discusiones, aunque no muy profundas, acerca de temas que son de interés para los sujetos de la relación laboral colectiva.

El uso de intercambio de información, como expresión del diálogo social, es valioso y, además, debería considerarse como imprescindible. Esto, ya que sin este mecanismo sería imposible poder conocer lo que acontece dentro de cada uno de los sujetos involucrados, alejando así cada

---

[32]Carta Social de las Américas. (2012, 4 de junio). Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (OEA). carta_social_de_las_americas.doc (live.com)

[33]Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2012). *Diálogo Social: en busca de una voz común*. Pp. 3 brochures.pdf (ilo.org)

vez más el propósito de establecer relaciones y comunicaciones armoniosas y asertivas entre empleador y empleados representados colectivamente.

Un ejemplo del intercambio de información, en un contexto de derecho laboral colectivo, podría ser que el sindicato tenga ciertos requerimientos acerca de los turnos impuestos a los trabajadores que estudian y por su parte, la empresa tenga requerimientos de rotación de personal para mejorar la productividad del negocio; esto, por supuesto nada tiene que ver con tomar acción alguna, pero comunicarse entre ambos actores dichas necesidades, resulta valioso porque es la puerta de entrada para poder concertar entre ambos una solución que beneficie y responda idóneamente a las necesidades de cada uno.

Por su parte, la consulta, según la Federación Internacional de Trabajadores Domésticos, es "*el papel de los sindicatos por compartir informaciones, opiniones y afirmar el interés de su sector en los diferentes espacios en donde su participación es solicitada. La consulta, es importante para informar el proceso de negociación, de elaboración de leyes, políticas públicas y reglamentos.*[34]" Al respecto, la OIT asegura que el uso de este mecanismo puede llevar a un diálogo más profundo, que permitirá alcanzar acuerdos vinculantes y útiles para las partes. No obstante, esta expresión del diálogo social suele ser más utilizada en relaciones tripartitas del mismo, donde se involucran gobiernos u organizaciones internacionales con el fin de fomentar un progreso social y económico para los empleadores y los empleados[35].

Acerca de la concertación social, esta "*se define como la codeterminación de las políticas públicas por los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las confederaciones sindicales con el fin de buscar el consenso para abordar los grandes problemas de política económica y social.*[36]" Esta expresión de diálogo social involucra una relación tripartita en la cual ingresa un nuevo actor: el gobierno, quien juega un papel fundamental, pues a través de este se pueden crear soluciones a nivel nacional que impacten no solo un sindicato, empresa o sector económico, sino que repercuten en todos los empleadores y empleados del país en el cual se haya puesto en marcha este mecanismo; un ejemplo de ello podría ser que posterior a una concertación social, el gobierno decida expedir una reforma laboral.

Respecto de la negociación colectiva, ésta en el ordenamiento jurídico colombiano está reconocida en el Art. 55 de la Constitución Política como un derecho y ha sido definida por la Corte Constitucional como un "*instrumento para "regular las relaciones laborales",*

[34]Federación Internacional de Trabajadores Domésticos. (2024). *Mecanismos de diálogo social y de consulta a los sindicatos*. Mecanismos de diálogo social y de consulta a los sindicatos - International Domestic Workers Federation (idwfed.org)
[35]Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2024). *Diálogo social y tripartismo*. Diálogo social y tripartismo | International Labour Organization (ilo.org)
[36]Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2020). *El Diálogo Social: concepto, formas, niveles y dimensiones*. https://www.ilo.org/es/media/423001/download

representando el mecanismo idóneo para llegar a un acuerdo entre trabajador y empleador para optimizar las condiciones laborales a las que se encuentran sometidos, evitando recurrir a un escenario judicial requiriendo a un tercero para que dirima el conflicto.[37]" En este entendido, "*haciendo uso del derecho a la negociación colectiva se pueden presentar pliegos de peticiones y suscribir convenciones colectivas.*[38]", siendo esta última, el instrumento por excelencia en el cual se puede tangibilizar este derecho y mecanismo.

Por último, para culminar la explicación acerca de las expresiones más comunes del diálogo social, es necesario considerar el siguiente gráfico, que representa el nivel de intensidad en el cual se desarrolla el diálogo social en algunos de los mecanismos descritos:

39

Prosiguiendo, desde la doctrina se ha clasificado al diálogo social dependiendo los espacios en los cuales este se presente. De esta forma, el diálogo social podría ser formal o informal, orgánico o inorgánico.

Respecto de la clasificación formal o informal del diálogo social, esta tiene como subcriterios a cómo surge el mismo y a cómo está regulado su ejercicio. Por una parte, el diálogo social formal surge de la guía de normas jurídicas que obligan a llevarlo a cabo; por el contrario, el informal, responden a iniciativas espontáneas que no necesariamente tienen un conducto regular preestablecido[40]. En Colombia, a mi consideración, si existe un diálogo social formal que está

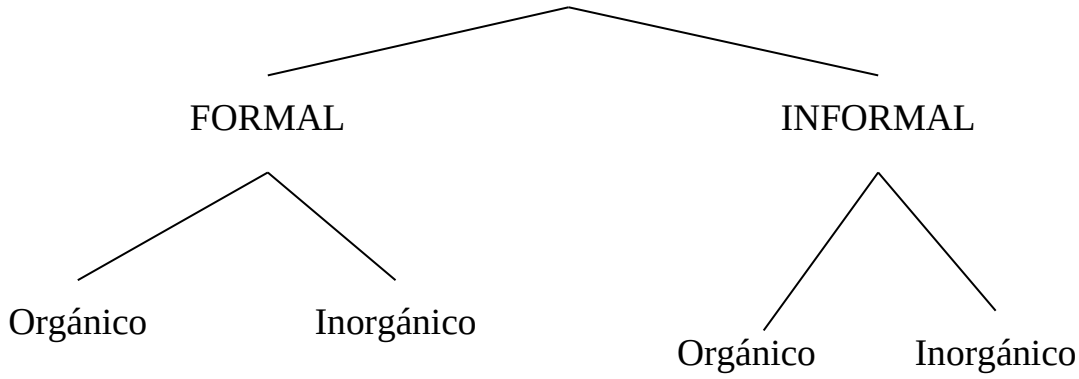
[37]Sentencia T-248/24. (2024, 25 de junio). Corte Constitucional. (Juan Cortés, M.S.) https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2024/T-248-24.htm
[38]Sentencia C-495/15. (2015, 5 de agosto). Corte Constitucional. (Luis Guerrero, M.S.) https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/C-495-15.htm
[39]Ibíd.
[40]Ermida-Uriarte, O. (2006). Diálogo Social: teoría y práctica. *Boletín técnico Cinterfor OIT, 1*(157). https://www.oitcinterfor.org/node/5704

estatuido en el Art. 432 del Código Sustantivo del Trabajo en el cual se establece el procedimiento de arreglo directo, que de ser exitoso derivará en una convención colectiva de trabajo.

En lo referente a la clasificación del diálogo social orgánico e inorgánico, esta responde a un subcriterio de donde se desarrollan las expresiones más comunes del mismo. El diálogo social orgánico responde a "*las interacciones que los actores sociales llevan a cabo en el seno de órganos expresamente creados para ello o en los cuales –aunque tengan otra finalidad– dichos actores están representados.*[41]" y el inorgánico a todas las formas de diálogo social que "*se desenvuelven espontáneamente, al margen de la existencia de algún órgano especial*[42]". Para la acepción orgánica de diálogo social, un ejemplo de ello podría ser las conversaciones que se dan en el seno del Consejo Consultivo Laboral de la Comunidad Andina de Naciones y para la inorgánica, las conversaciones que se dan entre Centelsa By Nexans y Sintraime.

Para entender mejor la relación de los conceptos de diálogo social formal e informal, orgánico e inorgánico, he creado la siguiente gráfica. En ella, se puede evidenciar que los cuatro conceptos no son excluyentes, ya que responden a características diferentes en las cuales se da, se regula y se adelanta por quien o quienes, el diálogo social.

DIÁLOGO SOCIAL

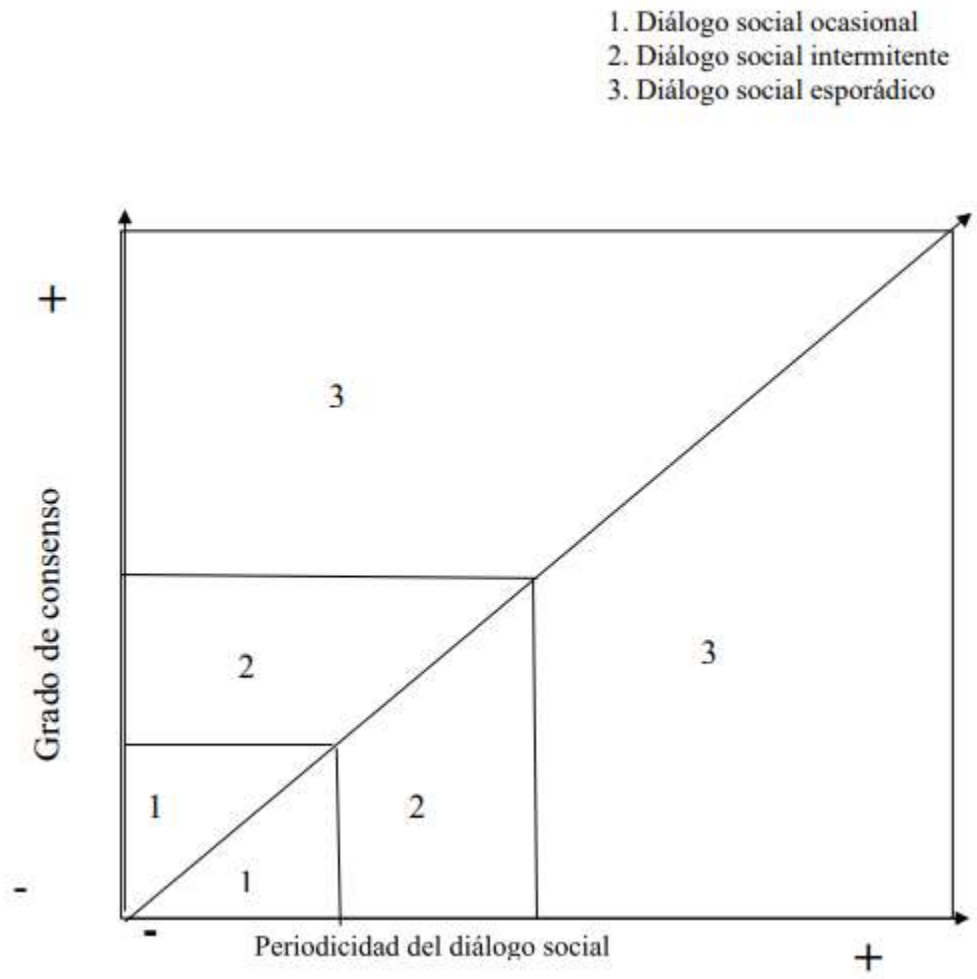


Ahora bien, la efectividad de los instrumentos que se deriven del diálogo social no solo dependerá de que se cumplan los requisitos anteriormente descritos, sino también de la periodicidad e intensidad en la cual se adelante. En razón a ello, la doctrina ha creado las clasificaciones de permanente, intermitente o esporádico, definiéndose así:

[41]Ibíd.
[42]Ibíd.

- El diálogo social permanente es aquel que se da de manera constante, continua, sin interrupciones.
- El diálogo social intermitente es aquel que se da pero que no es capaz de mantenerse sin interrupciones.
- El diálogo social esporádico es aquel que se da de manera accidental, para atender cuestiones puntuales.

Entre más seguido e ininterrumpido sea el diálogo social, más cohesión y mejor entendimiento podrán llegar a tener, para el caso del derecho laboral colectivo, las empresas y el (o los) sindicato(s) que operan en la misma. Dicho esto, el grado de consenso se verá incrementado de manera directamente proporcional a la periodicidad con que se desarrolle el diálogo social en el seno de una compañía. El siguiente gráfico permite evidenciar lo que expongo:



De igual modo, el diálogo social se clasifica también como centralizado cuando se desarrolla a nivel mundial o nacional, como por ejemplo en la OIT; como relativamente centralizado cuando involucra a un gremio o sector económico en específico, como por ejemplo las conversaciones que el gobierno nacional puede adelantar con Fecode; y como descentralizado cuando se lleva a

cabo entre la empresa y el sindicato que opera en ella, como es el caso de los relacionamientos entre Centelsa By Nexans y Sintraime.

Sobre el punto anterior, es importante recalcar que, en el marco de las relaciones laborales colectivas, el diálogo social más significativo es el que se da entre la empresa y el sindicato que opera en ella. ¿Por qué? porque es a través de estos relacionamientos que se logra concertaciones que benefician a los empleados y que hacen conscientes a los empleadores de que el reconocimiento y establecimiento, dentro de sus compañías, de derechos como el de asociación sindical y negociación colectiva, permiten el mejoramiento de la calidad humana y social de su recurso humano, que a largo plazo permite ver progresos en temas como productividad y eficiencia en la línea de negocio que desempeñe la compañía.

La anterior afirmación encuentra sustento en la propia definición que aquí se adopta del diálogo social en el marco de las relaciones laborales colectivas, siendo este una herramienta mediante la cual se abordan conflictos que se presentan entre el empleador y los trabajadores representados colectivamente, esperando, al final de su adecuado desarrollo, llegar a acuerdos que permitan la transformación de situaciones que afectan a ambos sujetos; dichas transformaciones sólo pueden darse a través de acciones que deben ser implementadas y monitoreadas con un compromiso genuino y respetuoso por parte de empleador y trabajadores[43].

En ese sentido, el uso adecuado del diálogo social en las relaciones laborales colectivas implica un beneficio recíproco para los sujetos de este tipo de relación. De esta forma, resulta relevante que los empresarios, pongan de toda su disposición y compromiso por adelantar las herramientas que emanan del diálogo social como los intercambios de información o incluso, negociaciones colectivas. Así, se puede lograr otorgar a los empleados beneficios, regulando condiciones relativas al trabajo, vida y bienestar social de los mismos. Para ello, es necesario el relacionamiento constante y transparente entre sindicato y empresa que permita, en el desarrollo ininterrumpido del mismo, llegar a acuerdos que se consignen en documentos como convenciones colectivas.

El efecto más destacable de todo esto es que dicha dinámica realizada a nivel macro, es decir, en muchas o casi todas las compañías de un determinado país o región, sin duda logrará ejercer presión e impulsará a gobiernos y organizaciones internacionales a que se adelanten políticas, leyes y/o emitan convenciones/recomendaciones/lineamientos -*ojala, con carácter vinculante*- que implanten, a nivel nacional e internacional, el más inmarcesible respeto y ejercicio de derechos laborales y en especial, de los laborales colectivos.

---

[43]Acosta Castaño, L. Ducuara Reyes, A. Pabón Ramírez. S. (2022). *La función del Diálogo Social en el marco de las acciones sociales colectivas: Estudio del Punto de Resistencia Nuevo Latir en Santiago de Cali en el año 2021* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Javeriana de Cali] Vitela. https://vitela.javerianacali.edu.co/items/fb12a762-913c-4674-8666-20780d0af673

CAPÍTULO II. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

VII. EL CONCEPTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Como ya se pudo evidenciar en el capítulo precedente, la negociación colectiva es una de las expresiones del diálogo social. Sin embargo, ahondar en su concepto es vital para entender su importancia en el derecho laboral colectivo.

La negociación colectiva ha sido definida por varios autores. Para empezar, por parte de la RAE como "*un procedimiento de negociación voluntaria entre los empleadores y las organizaciones de empleadores por una parte y las organizaciones de trabajadores por otra, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo*[44]." La OIT ha determinado que es "*un mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas*[45]". Igualmente, el Gobierno de Colombia lo ha definido como "*un instrumento para regular las condiciones laborales y garantizar los derechos sindicales. El Gobierno nacional ha sido promotor y defensor del diálogo social para construir espacios de discusión y análisis de las peticiones de las organizaciones sindicales*[46]." Asimismo, para la Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra es "*la actividad o proceso encaminado a la conclusión de un contrato o acuerdo colectivo.*". Del mismo modo, el Convenio 154 de la OIT, también conocido como "Convenio sobre la Negociación Colectiva" la definió así: "*la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:(a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.*[47]"

De lo anterior, se puede afirmar que a raíz de la negociación colectiva surgen instrumentos como las convenciones colectivas y los pactos colectivos, que son aquellos documentos donde se plasman todos los acuerdos a los que se llegaron entre los empleadores y los trabajadores representados colectivamente. Empero, convención colectiva y pacto colectivo, al menos en el

---

[44]Diccionario Panhispánico del Español Jurídico. (2024). *Negociación Colectiva*. Definición de negociación colectiva - Diccionario panhispánico del español jurídico - RAE

[45]Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2024). *Negociación colectiva y relaciones laborales*. Negociación colectiva y relaciones laborales | International Labour Organization (ilo.org)

[46]Ministerio del Trabajo. (2024). *Acuerdo de Negociación Colectiva*. Acuerdo de Negociación Colectiva - Ministerio del trabajo (mintrabajo.gov.co)

[47]Convenio 154 de la OIT. (1981, 19 de junio). Organización Internacional del Trabajo. Convenio C154 - Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) (ilo.org)

ordenamiento jurídico colombiano son distintos y, al ser estos una expresión de la negociación colectiva, para los efectos de esta sistematización resulta relevante explicarlos.

Al margen de lo anterior, las convenciones colectivas de trabajo, como documentos que emanan de las negociaciones colectivas, también son conocidas como contratos o acuerdos colectivos. En la legislación laboral colombiana, esta fue definida en el art. 467 del Código Sustantivo del Trabajo como aquella "*que se celebra entre uno o varios {empleadores} o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.*[48]" La OIT la definió como el documento en el cual se regulan las condiciones de empleo de un determinado grupo de trabajadores, los derechos y obligaciones de los sujetos de las relaciones laborales colectivas en relación al empleo, asegurando mediante él que en las industrias y lugares de trabajo imperen condiciones armoniosas y productivas, siendo ello un medio esencial para reducir la desigualdad y ampliar el ámbito de la protección laboral[49].

En línea a las convenciones colectivas está la Recomendación No. 91 de la OIT, también conocida como "La Recomendación sobre los Contratos Colectivos", donde se establece la definición y el procedimiento para que al concluir la negociación colectiva se suscriba dicho documento. De esta manera, en el art. 2 de la mencionada recomendación, se define que "*la expresión contrato colectivo comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.*[50]" Esto, en concordancia con lo que se ha expresado, va en línea con el concepto de negociación colectiva.

La Corte Constitucional se pronunció respecto de la convención colectiva de la siguiente forma: "*La convención colectiva ya no es, por lo tanto, concebida como una tregua transitoria acordada con una perspectiva de corto plazo dentro de la cual cada parte busca derivar el mayor provecho, sino como un pacto de paz con una visión global y de largo plazo dentro del cual ambas partes encuentran propósitos comunes de mutuo beneficio.*[51]" Con esto no queda duda alguna de que la convención colectiva es el instrumento, por excelencia, en el cual se

---

[48]Código Sustantivo del Trabajo. (1951, 7 de junio). Diario Oficial No 27.622. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr016.html#467
[49]Ibíd.
[50]Recomendación 91 de la OIT. (1951, 29 de junio). Organización Internacional del Trabajo. Recomendación R091 - Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91) (ilo.org)
[51]Sentencia C-1050/01. (2001, 4 de octubre). Corte Constitucional. (Manuel Cepeda, M.S.) C-1050-01 Corte Constitucional de Colombia

plasma un procedimiento propio del diálogo social, cuál es la negociación colectiva, en la cual se refleja un beneficio para ambas partes, empleador y empleados representados colectivamente.
Distinto es el caso del pacto colectivo, que si bien también nace de la negociación colectiva, este "*es un acuerdo que se celebra de manera escrita entre trabajadores no sindicalizados y sus empleadores, para regular temas relacionados con el contrato de trabajo (incentivos, primas extralegales, bonificaciones, etc.).*[52]" La diferencia entre este y la convención colectiva radica en la representatividad de los trabajadores ante el empleador, respondiendo el pacto colectivo, caso contrario a la convención colectiva, a trabajadores no sindicalizados. En lo demás, su concepto responde a lo mismo: a regular situaciones relativas al empleo, buscando el mejor beneficio de los trabajadores, sin llegar a perjudicar los medios de producción del empleador.

En Colombia, existe una diferenciación marcada en cada uno, presente en el art. 467 del Código Sustantivo del Trabajo para el caso de la convención colectiva y en el art. 487 del mismo código, para el caso del pacto colectivo. Sin embargo, ambos instrumentos si nacen después de haberse realizado una negociación colectiva, que grosso modo, como reiterativamente se ha afirmado, responden a una herramienta específica del diálogo social.

Con lo expuesto en este acápite, es dable afirmar que la negociación colectiva, como mecanismo en el cual se expresa el diálogo social, es un procedimiento que se surte entre trabajadores, comúnmente representados por un sindicato y, empleadores, en donde se busca llegar a acuerdos, a puntos comunes, que beneficien a ambas partes. Para adelantar dicho procedimiento con éxito, es necesario observar los requisitos que la doctrina ha establecido para surtir el diálogo social y, además sí es el caso, seguir las normas que la legislación de la jurisdicción donde se esté llevando a cabo, para no llegar a viciar de nulidad la misma. Además, producto de una negociación colectiva exitosa fundada en la honestidad, empatía y respeto mutuo, se pueden obtener instrumentos como las convenciones colectivas de trabajo o pactos colectivos.

VIII. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL DERECHO LABORAL COLOMBIANO.

La negociación colectiva en el derecho laboral colombiano encuentra su sustento en varias fuentes normativas y en pronunciamientos jurisprudenciales.

Referente al sustento normativo de la negociación colectiva en el derecho laboral colombiano, en el art. 55 de la Constitución Política el constituyente la estableció como un derecho. También, los Arts. 433, 434 y 435 del Código Sustantivo del Trabajo establecieron un procedimiento para

[52]Ministerio de Justicia y del Derecho. (2024). ¿En qué consiste el pacto colectivo y quienes hacen parte de ella? Ministerio de Justicia y del Derecho (minjusticia.gov.co)

llevar a cabo la negociación colectiva, que de ser exitosa arrojará como resultado la suscripción de la convención colectiva y de no llegar a serlo, terminará en huelga o sometiendo dicho conflicto colectivo de trabajo ante un tribunal arbitral. Sobre las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, es importante mencionar que allí no se hace referencia expresa a la negociación colectiva, sino que lo llaman "Arreglo Directo", pero al interpretar detenidamente las disposiciones y cotejar con lo que implica la negociación colectiva, es claro que esto tan solo es una diferencia del vocablo utilizado y que, en el núcleo el arreglo directo es tan solo una expresión que el legislador escogió para referirse a la negociación colectiva.

Ahora, en lo referente a los pronunciamientos jurisprudenciales podemos encontrar que sobre ella se han referido la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral.

La Corte Constitucional en sentencia C-466-08 expresó que la negociación colectiva es un derecho que goza de sustento y garantía constitucional, ya que "*constituye un procedimiento que concreta y fortalece el acuerdo de voluntades y es uno de los medios más importantes para fijar las bases fundamentales del trabajo. Por consiguiente, la negociación colectiva libre y voluntaria se presenta en el ámbito constitucional como el derecho regulador de una esfera de libertad en cabeza de patronos y los trabajadores.*[53]*"* También, en sentencia C-063-08, afirmó que "*la expresión "negociación colectiva" de que tratan el Convenio 154 y el artículo 55 de la Constitución, no se reduce a pliegos de peticiones o convenciones colectivas, sino que abarca todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo, o regular las relaciones entre empleadores y trabajadores y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.*[54]*"* Igualmente, dispuso en la C-495-15 que la convención colectiva constituye un acto regulador de los contratos de trabajo, que se caracteriza por su contenido normativo y obligacional, destinado a producir efectos jurídicos durante su vigencia[55]. Asimismo, la C-1050-01 estableció que "*la titularidad del derecho constitucional a la negociación colectiva radica no sólo en los trabajadores sino también en los empleadores. Ello es una consecuencia no sólo de la bilateralidad de la convención, sino de la concepción de cooperación que inspiró a los constituyentes.*[56]"

Respecto de las limitaciones al derecho de negociación colectiva, el órgano de cierre en lo constitucional se ha pronunciado en algunas ocasiones. Para empezar, en la C-280-07 la Corte

[53]Sentencia C-466/08. (2008, 14 de mayo). Corte Constitucional. (Jaime Araújo, M.S.) C-466-08 Corte Constitucional de Colombia
[54]Sentencia C-063/08. (2008, 30 de enero). Corte Constitucional. (Clara Vargas, M.S.) C-063-08 Corte Constitucional de Colombia
[55]Ibíd.
[56]Ibíd.

aclaró la naturaleza del derecho de negociación colectiva y sobre ello, sostuvo que *prima facie* este derecho no tiene el carácter de ser uno fundamental, además de que no se reduce solamente a la presentación de convenciones y pactos colectivos[57]. En ese mismo sentido, en la T-248-14, pero refiriéndose a la protección del derecho a la negociación colectiva mediante la acción de tutela, la Corte Constitucional expresó que "*el derecho a la negociación colectiva no es considerado un derecho fundamental y por ende no es amparable a través de la acción de tutela; sin embargo, la jurisprudencia ha establecido que podrá adquirir este carácter, "cuando su vulneración implica la amenaza del derecho al trabajo o el de asociación sindical.*[58]" Asimismo, en otra sentencia de tutela, la Corte dejó claro que el derecho de negociación colectiva no es absoluto, ya que su restricción se ve fundada en el respeto por otros derechos y su ejercicio, según la Constitución, puede ser limitado por la ley bajo la condición de que dicha limitación sea razonable, proporcional y justificada, en cuanto busque proteger otros bienes constitucionalmente relevantes como la prevalencia del interés general, el cumplimiento de los objetivos de la política económica y social del estado, la estabilidad macroeconómica, la función social de la empresa, entre otros[59]. Además, respecto de las restricciones al derecho de negociación colectiva, en la providencia T-376-20, dispuso que "*el derecho de negociación colectiva de los empleados públicos esta Corporación ha precisado que, si bien esta clase de servidores goza del derecho de sindicalización y, por ende, de la búsqueda de soluciones negociadas y concertadas, este derecho no puede afectar la facultad que la Constitución les confiere a las autoridades de fijar unilateralmente las condiciones de empleo y la fijación de salarios.*[60]"

Ahora bien, pasando a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, cual es el órgano de cierre en materia de derecho laboral colombiano, está no se ha quedado atrás con sus pronunciamientos acerca del derecho de negociación colectiva.

Para empezar, en sentencia SL415-2021[61] la Corte no dejó duda alguna sobre que el derecho a la negociación colectiva debe ser posibilitado a toda clase de categorías de organizaciones sindicales, sin importar si éstas son minoritarias o mayoritarias o si se trata de un sindicato de gremio, de empresa, de industria, de empresas varias o de trabajadores independientes. Esta decisión refleja el respeto que al igual que la Corte Constitucional, esta alta corte considera es

---

[57]Sentencia -280/07. (2007, 18 de abril). Corte Constitucional. (Humberto Sierra, M.S.) Sentencia C-280 de 2007 Corte Constitucional - Gestor Normativo - Función Pública (funcionpublica.gov.co)

[58]Sentencia T-284/14. (2014, 11 de abril). Corte Constitucional. (Mauricio González, M.S.) T-248-14 Corte Constitucional de Colombia

[59]Sentencia T-947/13. (2013, 18 de diciembre). Corte Constitucional. (Nilson Pinilla, M.S.) T-947-13 Corte Constitucional de Colombia

[60]Sentencia T-376/20. (2020, 2 de septiembre). Corte Constitucional. (Luis Guerrero, M.S.) T-376-20 Corte Constitucional de Colombia

[61]Sentencia SL-415/21. (2021, 27 de enero). Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral. (Iván Lenis, M.S.)https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/Publicacion/compendioPLR/SL415-2021.pdf

necesario en cuanto a los derechos laborales colectivos en Colombia. En esta misma sentencia, la sala estableció que "*los sindicatos pueden promover autónomamente procesos de negociación colectiva, con independencia de si en la empresa existe una convención colectiva suscrita con otro organismo sindical, pues la pluralidad convencional al interior de una compañía está también permitida y a está no pueden oponerse meros argumentos de conveniencia.*[62]"

En contraposición con lo que opina la Corte Constitucional, el órgano de cierre en derecho laboral colombiano dejó muy clara su posición de considerar el derecho de negociación colectiva en Colombia como uno de carácter fundamental, que se encuentra ubicado en la cúspide normativa del orden jurídico y ser una prerrogativa reconocida en el Art. 55 de la Constitución Política. Lo anterior, en la sentencia SL462-2021[63].

También, en sentencia SL8693-14[64] se recordó por parte de la alta corte que, para la negociación colectiva, cada organización sindical tenía su propia representatividad, lo que les permite adelantar válidamente un conflicto colectivo de trabajo hasta su culminación y así mismo, que sea posible la existencia de más de una convención colectiva de trabajo en una empresa.

En la SL3127-23[65], la Corte reiteró la importancia de la transparencia de la información que se comparten empleador y trabajadores representados colectivamente. En ese sentido, afirmó que el derecho a la información empresarial es un derecho fundamental y un presupuesto necesario para el pleno ejercicio de la actividad sindical, del derecho a la negociación colectiva y la participación democrática de los trabajadores de la empresa y por lo tanto, debe estar presente, en los mejores términos, en las comunicaciones emitidas por una y otra parte como un pilar esencial para desarrollar con éxito la etapa de arreglo directo y poder, a través de la negociación colectiva y suscripción de una convención colectiva, obtener beneficios extralegales para los trabajadores.

En conclusión, queda claro que tanto la legislación como la jurisprudencia se han encargado de incluir la negociación colectiva como un derecho y procedimiento que debe ser seguido por los sujetos involucrados en un conflicto laboral colectivo. Esto, busca que el relacionamiento entre ellos se de en unos mejores términos, no solo para un momento en concreto donde exista conflicto, sino para mantener dichos buenos tratos en todas las etapas y duración de la relación

---

[62]Ibíd.

[63]Sentencia SL-462/21. (2021, 10 de febrero). Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral. (Clara Dueñas, M.S.) https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/Publicacion/compendioPLR/SL462-2021.pdf

[64]Sentencia SL-8693/14. (2014, 26 de febrero). Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral. (Luis Miranda, M.S.)

[65]Sentencia SL-3127/23. (2023, 13 de septiembre). Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral. (Iván Lenis, M.S.) https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bfeb2024/Ficha%20SL3127-2023.pdf

laboral colectiva. Además, sin duda en Colombia, el legislador y la jurisprudencia han realizado un trabajo exhaustivo por definir los términos, condiciones, limitaciones e implicaciones de la negociación colectiva, de manera que esta sea una forma eficaz de dirimir conflictos colectivos, para no vulnerar los derechos de los trabajadores, de las organizaciones sindicales y de los empresarios en su papel de empleadores.

IX. OTROS DERECHOS INVOLUCRADOS CON LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

En el derecho laboral colectivo, al hablar de negociación colectiva no puede dejar de ser percibido otros derechos/conceptos que están conexos a ella. Por ello, resulta importante hablar de los más relevantes, como lo son: la asociación sindical -*también conocido como "Libertad Sindical"*- y huelga. Estos derechos a su vez también tienen que ver con el diálogo social, en la medida que uno representa un presupuesto esencial para la existencia de un sujeto de las relaciones laborales colectivas -*cual es, los sindicatos*- y otro, es el resultado de un infructífero proceso de negociación colectiva, donde muy probablemente no se adelantó este con los requisitos necesarios que de manera general se describieron en el acápite de diálogo social.

Para empezar, el derecho a la asociación sindical en Colombia encuentra su fundamento normativo en el art. 39 de la Constitución Política y en el art. 353 del Código Sustantivo del Trabajo. En estos dos artículos, se establece este derecho como uno de rango constitucional, mediante el cual tanto empleados como empleadores tienen el derecho a asociarse con demás personas con las que compartan calidad -*de empleados o empleadores*- para representar sus intereses, siendo mucho más común los sindicatos de trabajadores. De ahí, que se pueda afirmar que la expresión tangible del derecho de asociación sindical es la conformación de sindicatos.

Por parte de la OIT, el derecho de asociación sindical fue protegido mediante la adopción del Convenio 87, el cual también es conocido como el "Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación"[66]. En este documento se consagró el establecimiento del derecho de asociación sindical y acciones para su protección, de manera que los países miembros de la OIT, como lo es Colombia, adopten medidas que vayan en concordancia con esas disposiciones.

Respecto de la jurisprudencia colombiana, la Corte Constitucional en diversas providencias se ha pronunciado sobre este derecho. Por ejemplo, en sentencia C-385-00 expresó que: "*En el derecho de asociación sindical subyace la idea básica de la libertad sindical que amplifica dicho derecho, como facultad autónoma para crear organizaciones sindicales, ajena a toda*

[66]Convenio 87 de la OIT. 9 de julio, 1948. Convenio C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ilo.org)

restricción, intromisión o intervención del Estado que signifique la imposición de obstáculos en su constitución o funcionamiento.[67]*"* También, en sentencia C-180-16[68], explicó que el núcleo del derecho de asociación sindical se compone de los siguientes prerrogativas: i) la libertad de todo trabajador, sin distinción especial alguna, de identificarse en un grupo de intereses comunes con el cual se asocie, ii) la prohibición del estado para interferir en la constitución, organización y funcionamiento interno de los sindicatos, siempre y cuando lo que ellos dispongan no transgreda la legalidad, iii) la garantía constitucional de la libre asociación sindical protege a la colectividad, por lo que esta prima sobre los derechos subjetivos del trabajador que puedan concurrir o colisionar con los derechos de la organización sindical y iv) la disolución o cancelación de la personería jurídica del sindicato sólo puede darse por vía judicial. Igualmente, en sentencia T-376-20[69], la Corte explicó el alcance del derecho de libertad sindical, pronunciándose así: "*Esta Corporación ha señalado que las asociaciones sindicales, en virtud del derecho a la libertad sindical, adquieren: iv) la facultad de formular las reglas relativas a la organización de su administración, así como las políticas, planes y programas de acción que mejor convengan a sus intereses, con la señalada limitación; v) la garantía de que las organizaciones de trabajadores no están sujetas a que la cancelación o la suspensión de la personería jurídica sea ordenada por la autoridad administrativa, sino por vía judicial; vi) el derecho para constituir y afiliarse a federaciones y confederaciones nacionales e internacionales y vii) la inhibición, para las autoridades públicas, incluyendo al legislador, de adoptar regulaciones, decisiones o adelantar acciones que tiendan a obstaculizar el disfrute del derecho a la libertad sindical."* Asimismo, aclaró que este derecho no tiene un alcance absoluto, ya que nuestra constitución establece como limitación que puede imponer el legislador, que la estructura interna de los sindicatos, organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios que dispongan los Convenios Internacionales sobre derechos humanos, siendo estos los que autorizan que la ley pueda imponer restricciones a derechos como el de asociación sindical. Estas restricciones para su procedencia deben ser necesarias, mínimas, indispensables y proporcionadas a la finalidad que se persiga, siempre y cuando, a su vez, las mismas no afecten el núcleo esencial del derecho de asociación sindical, de modo que lo desnaturalicen, impidiendo su normal y adecuado ejercicio[70].

Ahora bien, como se mencionó, también está conexo a la negociación colectiva, el derecho a la huelga. Este derecho, en Colombia, tiene una disposición constitucional; la del art. 56 de la

---

[67]Sentencia C-385/00. (2000, 5 de abril). Corte Constitucional. (Antonio Barrera, M.S.) Sentencia C-385 de 2000 Corte Constitucional - Gestor Normativo - Función Pública (funcionpublica.gov.co)

[68]Sentencia C-180/16. (2016, 13 de abril). Corte Constitucional. (Alejandro Linares, M.S.) https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/C-180-16.htm

[69]Sentencia T-376/20. (2020, 2 de septiembre). Corte Constitucional. (Luis Guerrero, M.S.) https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-376-20.htm

[70]Sentencia C-621/08. (2008, 25 de junio). Corte Constitucional. (Nilson Pinilla, M.S.) https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/C-621-08.htm

Constitución Política, de la cual se puede destacar que el constituyente de 1991 proscribió su uso en servicios públicos esenciales.

También, en Colombia, la huelga tiene su propia definición en el art. 429 del Código Sustantivo del Trabajo que dispone que: "*Se entiende por huelga la suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus {empleadores} y previos los trámites establecidos en el presente título.*" Además, en los arts. del 444 al 449 del mismo código, se establecen las normatividades que deberán ser observadas para desarrollar la huelga. De estas disposiciones, se puede entender que la huelga es un derecho que solo puede surtirse una vez que se haya adelantado debidamente la etapa de arreglo directo de la que hablan los arts. del 432 al 435 de ese código.

En lo que concierne al ordenamiento jurídico internacional, en especial a la OIT, la huelga ha sido reconocida por esta organización desde 1927, vinculándolo al derecho de asociación sindical[71].

En ese sentido, la OIT ha considerado que la huelga es un medio de acción esencial del que disponen los trabajadores y sus organizaciones para defender sus intereses, constituyendo un derecho fundamental, aunque no es un fin en sí mismo, sino el último recurso del que disponen las organizaciones de trabajadores, ya que sus consecuencias, de no ser bien ejecutada la huelga, son graves para todos los sujetos de las relaciones laborales colectivas, evidenciando la ausencia o uso inadecuado absoluto de los mecanismos de diálogo social que disponen los conflictos laborales colectivos para solventarse[72].

En el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, en su art. 8 se precisa que los estados parte -*dentro de los cuales está Colombia*- se comprometerán a garantizar el derecho a la huelga[73].

Igualmente, por parte del Comité de Libertad Sindical que es un órgano creado por la OIT y el ECOSOC en 1950, que se encarga de examinar las quejas presentadas por gobiernos, organizaciones de trabajadores y de empleadores, relativas a presuntas violaciones de los derechos sindicales, como también se pronuncia sobre derechos laborales colectivos que puedan

[71]Confederación Sindical Internacional [CSI]. (2024). *Acción en el marco de la OIT en defensa del derecho a la huelga*. https://www.ituc-csi.org/IMG/html/newsletter_ilo_es.htm
[72]Sánchez, M y Rodriguez, J. (2013). *Manual para la Defensa de la Libertad Sindical* (4). OIT.
[73]Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 16 de diciembre, 1996. https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights

afectar las asociaciones sindicales[74], respecto del derecho a la huelga ha desarrollado unos principios para que este pueda llevarse a cabo. Esos principios, *grosso modo*, son:

1. La huelga es un derecho del que deben gozar las organizaciones de trabajadores (sindicatos, federaciones y confederaciones).
2. La huelga se reconoce como uno de los medios esenciales para defender los intereses de las organizaciones de trabajadores.
3. Sus limitaciones tienen carácter taxativo, tanto en las categorías de trabajadores como en las restricciones a su ejercicio.
4. El fin de la huelga consiste en promover y defender los intereses económicos y sociales de los trabajadores.
5. El ejercicio legítimo del derecho de huelga no puede dar lugar a sanciones de ningún tipo, pues equivaldría a actos de discriminación antisindical[75].

Ahora, en cuanto a los pronunciamientos jurisprudenciales de las altas cortes colombianas -*CSJSCL*[76] *y CC*[77]- son variados. Los siguientes, son algunos de ellos.

Desde 1994, la Corte Constitucional se ha venido pronunciando sobre el derecho a la huelga. Por ejemplo, en sentencia C-473-94 definió su contenido de la siguiente forma: "*El derecho de huelga está en conexión directa no solo con claros derechos fundamentales -como el derecho de asociación y sindicalización de los trabajadores- sino también con evidentes principios constitucionales como la solidaridad, la dignidad, la participación (CP art. 1) y la realización de un orden justo. En particular es importante su conexión con el trabajo.*[78]*"* Posteriormente, en sentencia C-432-96, la Corte señaló el núcleo esencial del mismo como "*la facultad que tienen los trabajadores de presionar a los empleadores mediante la suspensión colectiva del trabajo, para lograr que se resuelva de manera favorable a sus intereses el conflicto colectivo del trabajo. Esta facultad no es absoluta. La huelga constituye un mecanismo cuya garantía implica el equilibrar las cargas de trabajadores y empleadores en el marco del conflicto colectivo de trabajo. Las restricciones al derecho de huelga deberán tener en cuenta este propósito, de modo que si bien tal derecho puede ser limitado con el fin de proteger otros de mayor jerarquía o el interés general, el poder que la Constitución pretende reconocer a los trabajadores no puede quedar desfigurado.*[79]*"* Asimismo, en sentencia C-1369-00 esgrimió los efectos jurídicos de la huelga y los alcances de esta sobre la relación laboral, de manera que el ejercicio de ella deja

[74]Organización Internacional del Trabajo. (1995). *Derecho Sindical de la OIT*. Pp. 115 https://www.corteidh.or.cr/tablas/17309.pdf
[75]Sentencia SL-728/24. (2024, 13 de marzo). Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral. (Luis Herrera, M.S.) https://cortesuprema.gov.co/wp-content/uploads/2024/06/SL728-2024.pdf
[76]Abreviatura de: Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral.
[77]Abreviatura de: Corte Constitucional.
[78]Sentencia C-473/94. (1994, 27 de octubre). Corte Constitucional. (Alejandro Martínez, M.S.) https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/C-473-94.htm
[79]Sentencia C-432/96. (1996, 12 de septiembre). Corte Constitucional. (Carlos Gaviria, M.S.) https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1996/C-432-96.htm

incólumes las relaciones laborales, tan solo suspendiendo -*más no terminando*- el contrato de trabajo, ya que esta no es la finalidad de la huelga, que al terminarse lo único que busca es que se hayan logrado los propósitos que la determinaron, pudiendo incorporar las pretensiones y reivindicaciones laborales de los trabajadores en sus contratos[80].

Aunado a lo anterior y respecto de la huelga, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, en sentencia SL1947-21[81] destacó que el derecho de huelga se lesiona no solo cuando se prohíbe de manera directa, sino también cuando las consecuencias de su ejecución son desproporcionadas para los trabajadores y sus organizaciones. Esta misma corte, en sentencia reciente SL728-24 menciono lo que ya fue afirmado aquí: el derecho de huelga se encuentra vinculado con los derechos de asociación sindical y de negociación colectiva; esto, debido a su presencia en el ordenamiento internacional, a su positivización como derechos colectivos en la Constitución Política y el Código Sustantivo del trabajo, como también al reconocimiento y parámetros que han dictado las altas cortes de nuestro país. Por último, en el caso Avianca, la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 29 de noviembre de 2017, reitero que "*la huelga es una representación fundamental de la acción colectiva sindical y hace parte de un gran conjunto de ejercicios reivindicativos a disposición de los trabajadores*" que en ningún caso puede olvidarse que debe desarrollarse como "*un medio pacifico de solución de conflictos laborales*" sin que ello implique su des caracterización como mecanismo legítimo de presión y coacción por parte de los trabajadores[82].

Con lo expuesto, tanto del derecho de asociación sindical como del de huelga, queda claro la íntima relación que guardan estos con el derecho de negociación colectiva. Esto, debido a que sin el derecho de asociación sindical sería imposible constituir una organización sindical y que está desarrollará los actos tendientes a buscar beneficios a los trabajadores que colectivamente representa; y, sin el derecho de huelga, no existiría medio alguno de presión que permita replantear el empleador su posición frente al pliego de peticiones presentado y a los empleados, las prerrogativas solicitadas. Por supuesto, para el ejercicio de todos estos derechos se necesita del diálogo social y de un uso adecuado de él, para que no se tergiverse los propósitos de las organizaciones sindicales, de la etapa de negociación colectiva y con la huelga, no se causen consecuencias negativas, quizá irremediables, para los sujetos de las relaciones laborales colectivas.

---

[80]Sentencia C-1369/00. (2000, 11 de octubre). Corte Constitucional. (Antonio Barrera, M.S.) https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-1369-00.htm

[81]Sentencia SL-1947/21. (2021, 19 de mayo). Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral. (Clara Dueñas, M.S.) https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/2021/06/SL1947-2021.pdf

[82]Ibid.

CAPÍTULO III. CONTEXTO DE LA PRÁCTICA EMPRESARIAL 2024.2

X. CENTELSA BY NEXANS.

Centelsa es una multinacional fundada en Colombia en 1955 y desde el 2022, a raíz de una adquisición societaria realizada en nuestro país por parte de Nexans -*quien desde entonces es la 'casa matriz' en Francia*-, se le dio continuidad al negocio naciendo lo que hoy se conoce como "Centelsa By Nexans". Esta empresa es la líder en Colombia en la fabricación de cables para la transmisión de energía y datos, contando así con un amplio catálogo de productos que permiten satisfacer diferentes necesidades domésticas e industriales. La compañía alrededor del mundo cuenta con más de 25.000 empleados y, específicamente en Latinoamérica, tiene presencia en Chile, Ecuador, Perú, Brasil y Colombia[83].

En Colombia, Centelsa By Nexans cuenta con presencia en 2 ciudades -*Yumbo y Bucaramanga*- y es en Acopi Yumbo donde queda ubicada la planta principal de Latinoamérica, contando con un poco más de 700 empleados que laboran en ella, lo que refleja un significativo volumen de recurso humano.

En razón a lo anterior, la empresa no deja el manejo de sus relaciones laborales a cuentas de un tercero -*como lo podría ser una asesoría legal ocasional por parte de una firma de abogados*- sino que cuenta con un área de relaciones laborales que se encarga de gestionar todos los aspectos legales que surgen con cada uno de los trabajadores de Centelsa By Nexans, de ser la representación directa en Colombia y el puente de comunicaciones entre la empresa y el sindicato que opera en la misma. Para ello, esta área está compuesta por abogados: el gerente de relaciones laborales, una analista de relaciones laborales y el practicante de derecho; los 3, en conjunto, se encargan de gestionarla y son la representación humana de la empresa para ejercer todos los actos tendientes al bienestar legal y humano de las relaciones de derecho laboral individual y colectivo que se forjan en la compañía. Igualmente, el área de relaciones laborales se ha encargado de formar en derecho laboral a los gerentes, jefes de área y trabajadores de toda la compañía, para que estos tomen decisiones autónomamente en lo que les compete.

[83]Nexans. (2022). *Centelsa By Nexans en Colombia*. https://www.nexans.co/es/company/Nexans-in-Colombia.html

XI. FUNCIONES DEL PRACTICANTE DE DERECHO EN CENTELSA BY NEXANS.

En la compañía, como practicante de derecho adscrita al área de relaciones laborales, desempeñe las siguientes funciones:

1. Apoyar en la elaboración y revisión de contratos suscritos entre la compañía y trabajadores, de acuerdo con la normativa laboral colombiana vigente y aplicable, para el adecuado cumplimiento de la legislación laboral individual.
2. Apoyar en las reuniones, actividades y elaboración de documentos relativos a las relaciones y/o comunicaciones que se entablen entre la empresa y el sindicato que opere en la misma, de conformidad con las normas de derecho laboral colectivo vigentes y aplicables, para el adecuado cumplimiento de la legislación laboral colectiva.
3. Apoyar en la elaboración y gestión de documentos relativos a la seguridad social de los trabajadores de la compañía, de conformidad con las normas de seguridad social vigentes y aplicables, para el adecuado cumplimiento de esa normatividad.
4. Apoyar en la revisión de minutas contractuales de toda índole, según los requerimientos diarios de la compañía, cumpliendo a cabalidad la legislación colombiana y/o internacional que resulte aplicable, brindando una oportuna y adecuada asesoría y acompañamiento legal que prevenga de consecuencias negativas a la empresa.
5. Apoyar y desarrollar en la generación de análisis y conceptos jurídicos, según las necesidades diarias de la empresa, cumpliendo a cabalidad la legislación colombiana y/o internacional que resulte aplicable, brindando una oportuna y adecuada asesoría y acompañamiento legal, con el fin de prevenir, en la medida de lo posible, consecuencias negativas a la empresa.
6. Apoyar en todas las gestiones jurídicas relacionadas con el sindicato de la empresa, procurando el cumplimiento absoluto de la convención colectiva de trabajo vigente y de las normas de derecho laboral colectivo colombiano que le resulten aplicables, con el fin de dar cumplimiento irrestricto de la convención colectiva.
7. Capacitar al personal administrativo y operativo de la empresa en derecho, según las necesidades de la empresa y/o los cambios normativos de relevancia presentados en la legislación colombiana, para mantener actualizados en derecho al personal.
8. Identificar puntos de conflicto o de posibles conflictos que generen o lleguen a generar consecuencias negativas para la empresa y/o su recurso humano, con el fin de proponer, a partir de ello, métodos de solución de conflictos que logren prevenir, mitigar o dar solución a las consecuencias negativas que se generen y que afecten a las partes involucradas, procurando mantener así el bienestar y armonía de las relaciones laborales.
9. Recolectar, organizar, analizar y presentar datos referentes a las relaciones laborales de derecho laboral individual y/o colectivo, forjadas dentro de la compañía, con el fin de

darle un manejo adecuado de conformidad con la legislación colombiana que le resulte aplicable, identificando, a su vez, oportunidades de mejora.

Con la puesta en práctica de estas funciones, profundicé mis conocimientos en derecho laboral y seguridad social; especialmente en derecho laboral colectivo. Esto, debido a que el relacionamiento entre la empresa y el sindicato que opera en ella es constante, pues muchos de los procedimientos y programas que impactan el recurso humano de la compañía o deben pasar por previa socialización a la organización sindical o se solicita el apoyo de esta para que, desde su papel de representantes de los trabajadores, presenten propuestas, modificaciones y colaboren con la difusión de los documentos institucionales que impactan en el aspecto legal y de bienestar social y humano de los trabajadores.

Para todo ello, no solo es necesario contar con conocimientos de derecho laboral, sino también realizar ejercicios de investigación, verificación y validación, involucrando dichos procesos, mucho relacionamiento con el personal de la empresa, por lo que colateralmente adquirí y/o fortalecí habilidades blandas como el liderazgo y el manejo asertivo de las relaciones humanas, que solo fueron posibles a través de la comunicación oportuna y constante con los trabajadores y la organización sindical.

XII. RELACIONES DE DERECHO LABORAL COLECTIVO EN CENTELSA BY NEXANS.

Como se mencionó en el primer acápite de este capítulo, Centelsa By Nexans cuenta con un gran plantel de personal, lo cual resulta relevante para esta sistematización. Esto, debido a que el 55% del recurso humano empleado en la planta de Yumbo está afiliado al sindicato: "Sintraime"[84]

El "*sindicato nacional de trabajadores de la industria manufacturera, metalmecánica, metálica, metalúrgica, siderúrgica, electrometálica, ferroviaria, comercializadoras, transportadoras, afines, derivados y similares del sector*" mejor conocido por sus siglas: "Sintraime"[85] es un sindicato de industria que se fundó en 1947 y desde entonces ha venido ejerciendo representación colectiva de los trabajadores pertenecientes a las profesiones que muy bien en su nombre describe; esto, en distintas empresas de dicho sector industrial y alrededor del país, dentro de las cuales se incluye Centelsa By Nexans.

De dicha relación de derecho laboral colectivo, es importante resaltar que el contacto entre la compañía y el sindicato que opera en la misma es constante y particularmente en Centelsa By Nexans, se han logrado firmar 32 convenciones colectivas, cumpliéndose todas con éxito, pues el

[84]Sintraime, dentro de CENTELSA By Nexans, es un sindicato mayoritario.
[85]Personería jurídica No. 1239 de julio 26 de 1967.

compromiso mutuo entre el empleador y los trabajadores por el bienestar de estos últimos ha llevado a que se les sean reconocidos grandes beneficios y ello, a su vez, se ve reflejado en un armonioso ambiente de trabajo y en unos resultados financieros que enorgullecen a todo el recurso humano de la compañía[86]. Estos logros a nivel colectivo y empresarial son una muestra de que el establecimiento, respeto y reconocimiento de derechos como el de asociación, de negociación colectiva y de libertad sindical son la puerta de entrada y el camino a un bienestar social y empresarial que beneficia a todas las partes involucradas.

No obstante, estos beneficios no se hubiesen podido lograr si no fuera porque tanto la empresa como el sindicato han hecho esfuerzos genuinos para entablar relaciones basadas en una comunicación constante y transparente. Estas, versando principalmente sobre situaciones que pueden afectar los intereses de una u otra parte, buscando con ello concertar puntos de satisfacción común que se plasman en documentos como correos electrónicos, actas de reuniones o incluso, en el punto más robusto del ejercicio del diálogo social, en una convención colectiva de trabajo -*como la actual*-.

En la práctica empresarial, pude observar, participar y colaborar en espacios donde se desarrollaba el diálogo social entre Sintraime y Centelsa. Estos, eran muy constantes, con una periodicidad diaria y en ellos, se dialogaba y se procuraba llegar a puntos comunes sobre temas que tenían un origen y/o impacto legal y/o de bienestar humano. De esta experiencia me lleve aprendizajes significativos acerca de la gestión humana y, sobre todo del derecho laboral colectivo.

Sin embargo, también en mi práctica empresarial identifique una oportunidad de mejora que puede ser abordada desde las herramientas que brinda el diálogo social. Ese punto es: la recategorización de los operarios de planta.

La recategorización de los operarios de planta es un beneficio convencional, que consta en ascender de categoría a los operarios para que desempeñen funciones de más alta complejidad; el efecto de esto es un aumento en la remuneración salarial que se recibe. Para ello, se toma en cuenta los siguientes aspectos:

1. Los jefes de área y el sindicato postulan, cada seis (6) meses, ante el área de relaciones laborales, los operarios que ellos consideran deben ser recategorizados.
2. Es el comité de recategorización -*liderado por el área de relaciones laborales y también con participación de la organización sindical Sintraime, los gerentes de planta y la jefe de recursos humanos*- quien toma la decisión de quiénes y cuántos operarios serán recategorizados. Para ello, en la XXXII Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre

[86]Para consultar los datos financieros de Nexans, consulte la siguiente página web: https://www.nexans.com/finance/nexans-share/

Sintraime y Centelsa By Nexans se contempla que este beneficio para poder ser otorgado debe considerar la antigüedad, idoneidad y capacidad de cada uno de los candidatos a ser recategorizados.

Entonces, el procedimiento y los criterios a seguir para otorgar este beneficio parecen ser muy claros y no generar, en la práctica, ningún inconveniente. Esto, en realidad, no es así. Los argumentos que soportan esta afirmación son dos:

1. Los criterios que deben considerarse para la recategorización son conceptos amplios, debido a que en la convención colectiva no se ha delimitado, hasta ahora, su alcance. Esto da lugar a distintas interpretaciones que pueden llegar a ser dispares. Por ejemplo, respecto del criterio de antigüedad, al no estar delimitado a días, meses o años, no se tiene claro cuál es el rango de antigüedad que debe ser tenido en cuenta y desde cuándo; entonces, serán ¿1 año o 20 años? ¿contados desde la fecha de vinculación con la empresa o desde la última recategorización? Tampoco, existe marco alguno acerca de qué se considerará como capacidad. Entonces, ¿es capaz quien más trabaje o quien lo haga con la mejor actitud? En cuestiones como esta, las apreciaciones subjetivas entran al escenario y en la mayoría de los casos, se contraponen.

   No tener respuesta a estos interrogantes ha generado situaciones donde el uso adecuado del diálogo social se ve inobservado. Por ejemplo, a la oficina de relaciones laborales han acudido operarios tratando de convencer anticipadamente al gerente de relaciones laborales para que los recategorice o solicitando argumentos del por qué no fueron recategorizados y al no tener delimitado el alcance de los criterios, las posiciones subjetivas de cada operario entran en conflicto con la decisión a tomar o tomada por parte del comité de re categorización; incluso, en algunas ocasiones, operarios han salido ofuscados por no tener una respuesta clara acerca de este proceso.

2. La organización sindical al postular los operarios que, en su criterio, deben ser recategorizados, pasan una lista con todos los operarios de la planta, argumentando que todos ellos deberían tomarse en cuenta. Esta situación complejiza, para la empresa, el proceso para decidir a quienes se le otorga este beneficio.

   Esto se debe a que en la convención colectiva no se establece cuántos operarios puede presentar el sindicato para estos efectos y, en esa medida, el diálogo social, especialmente utilizando como herramienta el intercambio de información, se emplea inadecuadamente. Lo anterior, ya que el propósito del diálogo social no es saturar a un interlocutor u otro, sino establecer parámetros generales y herramientas que, dependiendo los actores, la situación en concreto y sus necesidades, puedan ayudar a solventar los conflictos que existan o, de hecho, prevenir la ocurrencia de uno, debido a la construcción de relaciones basadas en el respeto mutuo y las comunicaciones asertivas.

Estas situaciones no solo tienen implicaciones a nivel de relacionamiento interpersonal, sino que también, de no abordarse de la manera más oportuna, pueden generar algunas implicaciones jurídicas derivadas del quebrantamiento paulatino y definitivo de las relaciones de derecho laboral individual y colectivo que sostienen los empleados, el sindicato y la empresa. Esas implicaciones pueden ser denuncias, escándalos reputacionales e incluso, en el más complejo de los escenarios, una huelga que paralice la producción de la empresa, llevándola a asumir costos imprevistos y a acaecer el incumplimiento de contratos, de los cuales, probablemente, a su vez, impliquen gastos imprevistos -*Vg. honorarios de abogados para la asesoría y representación judicial*- y sanciones jurídicas -*Vg. costas y agencias en derecho*-.

Estas consecuencias, son un reflejo del uso inadecuado del diálogo social en el marco de las relaciones laborales colectivas que adelanta una empresa, viéndose maximizadas sí se trata de una como Centelsa By Nexans donde la mayor parte de su recurso humano está afiliado al sindicato que opera en ella y, por ende, dicha organización sindical, a través de sus actividades, genera un fuerte engranaje entre los valores corporativos de la compañía y los empleados. Esto último es uno de los beneficios y razones por las cuales es importante asumir un compromiso sólido para que los buenos y constantes términos de relacionamiento que existen entre Sintraime y Centelsa By Nexans, se sigan adelantando bajo el norte que plantea el diálogo social.

Ahora bien, ¿cómo podría solucionarse, desde el derecho, los problemas prácticos que presenta la recategorización de los operarios de planta de Centelsa By Nexans y evitar así, desde una labor preventiva como abogada, la ocurrencia de las implicaciones jurídicas mencionadas?

Este problema práctico podría solucionarse a través del establecimiento claro y preciso del alcance de los criterios de antigüedad, idoneidad y capacidad, incluyéndose como un punto a abordar en la próxima negociación colectiva que se adelante en la empresa, para una vez concluida con éxito, se depositen esos alcances en la que sería la XXXIII Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre Centelsa By Nexans y Sintraime.

El éxito de dicha negociación colectiva yace en cumplir los requisitos que indica el diálogo social para que sea provechoso y genere, al hacer uso de sus herramientas, una verdadera coherencia y cohesión entre los involucrados reunidos en esos espacios para concertar puntos comunes que sirvan para satisfacer sus intereses y lo acordado que será consignado en una convención colectiva de trabajo. Además, por supuesto, deberán seguirse las reglas relativas a la negociación colectiva en Colombia, dispuestas en los artículos 433, 434, 435, 467, 468, 469 y 479 del Código Sustantivo del Trabajo.

CONCLUSIONES.

Para culminar con esta sistematización, las conclusiones de esta son:

1. El diálogo social es un concepto amplio que permite aplicarse a cualquier relación interpersonal; sobre todo, en aquellas donde hay pluralidad de sujetos y en las cuales se tratan temas de relevancia para la sociedad. Sin embargo, su protagonismo se ha dado, principalmente, en el mundo de las relaciones laborales, contando con un profundo desarrollo en las relaciones laborales colectivas. Así, con el paso de los años, del núcleo del diálogo social han emergido herramientas para solucionar conflictos o mantener armoniosas relaciones laborales colectivas. Todas estas herramientas tienen el fin de que, al ponerlas en práctica se puedan concertar puntos comunes que respondan de manera satisfactoria a los intereses tanto del empleador como de los empleados representados colectivamente.

2. La negociación colectiva es una herramienta que emana del diálogo social para solucionar conflictos laborales colectivos de manera pacífica y transparente. Esta tiene su fundamento internacional en el Convenio 154 de la OIT y nacional, en el art. 55 de la Constitución Política de Colombia. Con el uso adecuado de ella, el empleador y el sindicato que opera en la compañía adelantan conversaciones acerca de las necesidades, preocupaciones y prerrogativas que ambas partes consideran son necesarias se modifiquen o se lleven a cabo para poder adelantar o seguir adelantando la relación contractual en los mejores términos. De ser exitosa la negociación colectiva, los puntos discutidos sobre los cuales se llegó a un acuerdo se plasmarán en una convención colectiva de trabajo y de no serlo, el sindicato podrá decidir irse a huelga o someter el conflicto ante un tribunal arbitral; reflejándose claramente la conexidad de esta figura -*que vale la pena recordar, también es un derecho*-, con derechos laborales colectivos como el de asociación sindical y huelga.

3. En Centelsa By Nexans, las relaciones laborales colectivas son manejadas de una muy buena manera, ya que cotejando lo que ocurre allí en la práctica diaria con los presupuestos que se desprenden del diálogo social para hacer un uso adecuado del mismo y no generar implicaciones negativas a los sujetos de las relaciones laborales colectivas, se puede evidenciar que existe, sobre todo, constancia, respeto y transparencia en el relacionamiento de la compañía con Sintraime.

   No obstante, actualmente existe una oportunidad de mejora respecto de la recategorización de los operarios de planta, debido a que en la vigente convención colectiva de trabajo suscrita entre la compañía y el sindicato que opera en ella, no hay parámetros claros que permitan seguirlos de la manera adecuada, dando lugar a

dubitaciones. Por el contrario, los parámetros allí contemplados responden a conceptos amplios que se prestan para diversas interpretaciones que, en la práctica, vuelven tediosa la aplicación de este beneficio convencional.

Por lo anterior, con miras a su mejora, en el desarrollo de mi práctica empresarial como practicante de derecho adscrita al área de relaciones laborales de Centelsa By Nexans, propuse que se mantuvieran los mismos parámetros pero que se delimitaran, es decir, se les diera un alcance claro en la próxima convención colectiva de trabajo que se suscriba con Sintraime. De esta forma, desde una labor preventiva del derecho, se da una solución jurídica a un problema práctico presentado en la empresa que, de no ser abordado oportunamente, daría lugar a implicaciones jurídicas negativas para la compañía.

BIBLIOGRAFÍA.

1. Acosta Castaño, L. Ducuara Reyes, A. Pabón Ramírez. S. (2022). *La función del Diálogo Social en el marco de las acciones sociales colectivas: Estudio del Punto de Resistencia Nuevo Latir en Santiago de Cali en el año 2021* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Javeriana de Cali] Vitela. https://vitela.javerianacali.edu.co/items/fb12a762-913c-4674-8666-20780d0af673
2. Barretto-Ghione, H. (2005). ¿Interlocutores y diálogo social o sindicatos y negociación? (una pregunta y otras cuestiones sobre ética, derechos, y mundo del trabajo). *Gaceta Laboral, 11*(1). ¿Interlocutores y diálogo social o sindicatos y negociación? (una pregunta y otras cuestiones sobre ética, derechos, y mundo del trabajo) (scielo.org)
3. Carta Social de las Américas. (2012, 4 de junio). Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (OEA). carta_social_de_las_americas.doc (live.com)
4. Código Sustantivo del Trabajo. (1951, 7 de junio). Diario Oficial No 27.622. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr016.html#467
5. Confederación Sindical Internacional [CSI]. (2024). *Acción en el marco de la OIT en defensa del derecho a la huelga*. https://www.ituc-csi.org/IMG/html/newsletter_ilo_es.html
6. Constitución Política de Colombia. (1991, 4 de julio). Asamblea Nacional Constituyente de Colombia de 1991. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991_pr001.html#55
7. Convenio 154 de la OIT. (1981, 19 de junio). Organización Internacional del Trabajo. Convenio C154 - Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) (ilo.org)
8. Convenio 87 de la OIT. 9 de julio, 1948. Convenio C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ilo.org)
9. Convenio 98 de la OIT. (1949, 1 de julio). Organización Internacional del Trabajo. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098
10. Diccionario Panhispánico del Español Jurídico. (2024). *Negociación Colectiva.* Definición de negociación colectiva - Diccionario panhispánico del español jurídico - RAE
11. Dufresne, A y Maggi-Germain, Nicole. (2011). De la negociación colectiva al diálogo social: la transformación de las relaciones profesionales en la Unión Europea y Francia. *Revista de Ciencias Sociales, 24*(29). https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/194482/CONICET_Digital_Nro.c7dee264-5341-4a7d-92d5-abf4e5d6bf9d_B.pdf?sequence=2&isAllowed=y
12. Ermida-Uriarte, O. (2006). Diálogo Social: teoría y práctica. *Boletín técnico Cinterfor OIT, 1*(157). https://www.oitcinterfor.org/node/5704

13. Federación Internacional de Trabajadores Domésticos. (2024). *Mecanismos de diálogo social y de consulta a los sindicatos*. Mecanismos de diálogo social y de consulta a los sindicatos - International Domestic Workers Federation (idwfed.org)

14. J.C. Herrera en "Diálogo y crisis. Notas para una reflexión" Buenos Aires, 2002 → Herrera, J. (2002). *Diálogo y Crisis: notas para una reflexión*. Diálogo y crisis: Notas para una reflexión (monografias.com)

15. Mateos, J y Mereles, E. (2006). Diálogo Social y formación profesional en el Uruguay. *Boletín técnico Cinterfor OIT, 1*(157). 157_01_primeras.p65 (oitcinterfor.org)

16. Ministerio de Justicia y del Derecho. (2024). ¿En qué consiste el pacto colectivo y quienes hacen parte de ella? Ministerio de Justicia y del Derecho (minjusticia.gov.co)

17. Ministerio del Trabajo. (2024). *Acuerdo de Negociación Colectiva*. Acuerdo de Negociación Colectiva - Ministerio del trabajo (mintrabajo.gov.co)

18. Ministre de L'europe et des Affaires Étrangéres. (2009). *Consejo Económico y Social (ECOSOC)*. Consejo Económico y Social (ECOSOC) - Ministerio para Europa y de Asuntos Exteriores (diplomatie.gouv.fr)

19. Moreno-Vida, M. (2009). Diálogo Social y concertación en las relaciones laborales de Andalucía. Temas Laborales, 2(100). https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3082174.pdf

20. Murro, E. (2005). Diálogo Social y Seguridad Social. *Asesoría Económica y Actuarial, 1*(9). https://www.bps.gub.uy/bps/file/1767/1/dialogo-social-y-seguridad-social.-e.-murro.pdf

21. Neme-Villareal, M. (2006). El principio de buena fe en materia contractual en el sistema jurídico colombiano. Revista de Derecho Privado, 1(11). https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derpri/article/view/575/543

22. Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2012). *Diálogo Social: en busca de una voz común*. brochures.pdf (ilo.org)

23. Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2020). *El Diálogo Social: concepto, formas, niveles y dimensiones*. https://www.ilo.org/es/media/423001/download

24. Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2024). *Diálogo Social.* Diálogo social (ilo.org)

25. Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2024). *Diálogo social y tripartismo*. Diálogo social y tripartismo | International Labour Organization (ilo.org)

26. Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2024). *Negociación colectiva y relaciones laborales*. Negociación colectiva y relaciones laborales | International Labour Organization (ilo.org)

27. Organización Internacional del Trabajo. (1995). *Derecho Sindical de la OIT*. Pp. 115 https://www.corteidh.or.cr/tablas/17309.pdf

28. Organización Internacional del Trabajo. (2012). *Perspectiva Laboral: presente y futuro del diálogo social.* Organización Internacional del Trabajo. Pp. 14. https://www.ilo.org/es/media/357861/download

29. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 16 de diciembre, 1996. https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights

30. Real Academia Española [RAE]. (2024). *Diálogo*. diálogo | Definición | Diccionario de la lengua española | RAE - ASALE

31. Real Academia Española [RAE]. (2024). *Social*. social | Definición | Diccionario de la lengua española | RAE - ASALE

32. Recomendación 91 de la OIT. (1951, 29 de junio). Organización Internacional del Trabajo. Recomendación R091 - Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91) (ilo.org)

33. Rosenbaum, J. (2000). Diálogo social sobre formación en Uruguay. *Boletín técnico Cinterfor OIT:* Serie Aportes para el Diálogo Social y la Formación No. 6.

34. Sánchez, M y Rodriguez, J. (2013). *Manual para la Defensa de la Libertad Sindical* (4). OIT.

35. Sentencia -280/07. (2007, 18 de abril). Corte Constitucional. (Humberto Sierra, M.S.) Sentencia C-280 de 2007 Corte Constitucional - Gestor Normativo - Función Pública (funcionpublica.gov.co)

36. Sentencia C-063/08. (2008, 30 de enero). Corte Constitucional. (Clara Vargas, M.S.) C-063-08 Corte Constitucional de Colombia

37. Sentencia C-1050/01. (2001, 4 de octubre). Corte Constitucional. (Manuel Cepeda, M.S.) C-1050-01 Corte Constitucional de Colombia

38. Sentencia C-1194/08. (2008, 3 de diciembre). Corte Constitucional. (Rodrigo Escobar, M.S.) https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/c-1194-08.htm

39. Sentencia C-1369/00. (2000, 11 de octubre). Corte Constitucional. (Antonio Barrera, M.S.) https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-1369-00.htm

40. Sentencia C-180/16. (2016, 13 de abril). Corte Constitucional. (Alejandro Linares, M.S.) https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/C-180-16.htm

41. Sentencia C-385/00. (2000, 5 de abril). Corte Constitucional. (Antonio Barrera, M.S.) Sentencia C-385 de 2000 Corte Constitucional - Gestor Normativo - Función Pública (funcionpublica.gov.co)

42. Sentencia C-432/96. (1996, 12 de septiembre). Corte Constitucional. (Carlos Gaviria, M.S.) https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1996/C-432-96.htm

43. Sentencia C-466/08. (2008, 14 de mayo). Corte Constitucional. (Jaime Araújo, M.S.) C-466-08 Corte Constitucional de Colombia

44. Sentencia C-473/94. (1994, 27 de octubre). Corte Constitucional. (Alejandro Martínez, M.S.) https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/C-473-94.htm

45. Sentencia C-495/15. (2015, 5 de agosto). Corte Constitucional. (Luis Guerrero, M.S.) https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/C-495-15.htm

46. Sentencia C-621/08. (2008, 25 de junio). Corte Constitucional. (Nilson Pinilla, M.S.) https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/C-621-08.htm

47. Sentencia SL-16811/17. (2017, 3 de octubre). Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral. (Clara Dueñas, M.S.) . https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/ben2018/SL16811-2017.pdf

48. Sentencia SL-1944/21. (2021, 19 de mayo). Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral. (Luis Herrera, M.S.) Pp. 47. https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/2021/07/SL1944-2021.pdf

49. Sentencia SL-1947/21. (2021, 19 de mayo). Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral. (Clara Dueñas, M.S.) https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/2021/06/SL1947-2021.pdf

50. Sentencia SL-2008/21. (2021, 21 de abril). Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral. (Jorge Quiroz, M.S.). https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bjul2021/SL2008-2021.pdf

51. Sentencia SL-20094/17. (2017, 29 de noviembre). Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral. (Roberto Echeverri, M.S.) https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bdic12017/SL20094-2017.pdf

52. Sentencia SL-2256/23. (2023, 22 de agosto). Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral. (Marjorie Zúñiga, M.S.) . https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/boct2023/SL2256-2023.pdf

53. Sentencia SL-3127/23. (2023, 13 de septiembre). Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral. (Iván Lenis, M.S.) https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bfeb2024/Ficha%20SL3127-2023.pdf

54. Sentencia SL-3597/20. (2020, 16 de septiembre). Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral. (Iván Lenis, M.S.) . https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/boct2020/SL3597-2020.pdf

55. Sentencia SL-415/21. (2021, 27 de enero). Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral. (Iván Lenis, M.S.) https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/Publicacion/compendioPLR/SL415-2021.pdf

56. Sentencia SL-462/21. (2021, 10 de febrero). Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral. (Clara Dueñas, M.S.) https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/Publicacion/compendioPLR/SL462-2021.pdf

57. Sentencia SL-728/24. (2024, 13 de marzo). Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral. (Luis Herrera, M.S.) https://cortesuprema.gov.co/wp-content/uploads/2024/06/SL728-2024.pdf

58. Sentencia SL-8693/14. (2014, 26 de febrero). Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral. (Luis Miranda, M.S.)

59. Sentencia T-181/24. (2024, 20 de mayo). Corte Constitucional. (Jorge Ibáñez, M.S.) https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2024/T-181-24.htm

60. Sentencia T-248/24. (2024, 25 de junio). Corte Constitucional. (Juan Cortés, M.S.) https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2024/T-248-24.htm

61. Sentencia T-284/14. (2014, 11 de abril). Corte Constitucional. (Mauricio González, M.S.) T-248-14 Corte Constitucional de Colombia

62. Sentencia T-376/20. (2020, 2 de septiembre). Corte Constitucional. (Luis Guerrero, M.S.) T-376-20 Corte Constitucional de Colombia

63. Sentencia T-376/20. (2020, 2 de septiembre). Corte Constitucional. (Luis Guerrero, M.S.) https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-376-20.htm

64. Sentencia T-947/13. (2013, 18 de diciembre). Corte Constitucional. (Nilson Pinilla, M.S.) T-947-13 Corte Constitucional de Colombia

65. Serna, M y Ermida-Uriarte, O. (1994). El tripartismo. *Revista de Derecho Laboral*, *37*(1). https://opac.um.edu.uy/index.php?lvl=notice_display&id=49221

66. Unión Europea. (2024, marzo). *El diálogo social.* https://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/58/el-dialogo-social