



IMPLICACIONES EN MATERIA SINDICAL DE UN CONCEPTO ANACRÓNICO DE INDUSTRIA*

JAIRO JALLER JAIMES**

GABRIEL AGUSTÍN ECHEVERRY QUINTANA***

ANDRÉS FELIPE VALENCIA FERRERO****

*Fecha de recepción: 8 de abril de 2014
Fecha de aceptación: 26 de septiembre de 2014*

RESUMEN

Este artículo de investigación se propone poner de presente las implicaciones prácticas que tiene el hecho de que a pesar de existir en Colombia una clasificación taxativa de organizaciones sindicales que pueden constituirse, la figura del sindicato de industria ha venido siendo objeto de una desfiguración que implica que esa taxatividad deja de ser muy clara. Esto se ha dado principalmente por la falta de definición o limitación que tiene el concepto de industria o de rama de actividad económica, a los cuales se hace referencia en el artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo. Se

* El presente artículo forma parte de una iniciativa de investigación sobre derecho laboral adelantada para el II Encuentro de Semilleros de Investigación en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, como parte del trabajo del Centro de Estudios en Derecho Laboral y Seguridad Social, Cedlabss, de la Pontificia Universidad Javeriana, a cargo de los doctores Juan Pablo López Moreno y Angélica Molina Higuera.

** Estudiante de octavo semestre de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Pontificia Universidad Javeriana. Estudios de Diplomado en Inglés Legal de la Pontificia Universidad Javeriana. Ganador del Concurso José Ignacio de Márquez Junior en el año 2013. Miembro del Centro de Estudios en Derecho Laboral y Seguridad Social, Cedlabss, de la Pontificia Universidad Javeriana. Correo electrónico: jjaller@javeriana.edu.co

*** Estudiante de octavo semestre de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Pontificia Universidad Javeriana. Estudios de Diplomado en Derecho Aeronáutico y Curso en Oralidad en los Procesos Judiciales de la Pontificia Universidad Javeriana. Miembro del Centro de Estudios en Derecho Laboral y Seguridad Social, Cedlabss, y miembro de la Línea de Investigación en Derecho Militar de la Pontificia Universidad Javeriana. Correo electrónico: gecheverry@javeriana.edu.co

**** Estudiante de noveno semestre de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Pontificia Universidad Javeriana. Miembro del Centro de Estudios en Derecho Laboral y Seguridad Social, Cedlabss, de la Pontificia Universidad Javeriana. Correo electrónico: andres-valencia@javeriana.edu.co

busca demostrar la manera en que tener un concepto de industria sin definición o con una definición atemporal a las dinámicas sindicales actuales, tiene implicaciones importantes en materia del derecho laboral colectivo.

Palabras clave autor: industria; sindicato de industria; clasificación taxativa; grupo empresarial, unidad de empresa, actividades similares; conexas y complementarias; conflictividad laboral; negociación colectiva de industria.

IMPLICATIONS IN UNION RIGHTS OF AN ANACHRONISTIC CONCEPT OF INDUSTRY

ABSTRACT

This research paper intends to present the practical consequences of a phenomenon that is happening in Colombia; nevertheless here exist a restricted classification for the unions that may be established, the figure of the union of industry has been suffering a disfigurement that implies that the aforementioned limitation, may not be applying efficiently. This has been mainly due to the lack of definition or limitation of the concept of industry or branch of economic activity, to which the article 356 of the Labor Code refers. It also aims to demonstrate how the fact of having a concept of industry without definition or having an anachronistic one to the present dynamics of the unions, have important implications in the collective labor law.

Keywords author: *industry union, limited or restricted classification; corporate group; business unit; similar; related and complimentary activities; labor conflicts; collective bargaining of industry.*

INTRODUCCIÓN

En atención a la clasificación doctrinal que se ha venido desarrollando a través de la historia con respecto a las organizaciones sindicales, los gobiernos y órganos legislativos de todos los países alrededor del mundo han tomado posturas diversas frente a las mismas. En el caso colombiano, el artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual fue modificado por la Ley 50 de

1990, estableció que los sindicatos de trabajadores se clasifican de la siguiente manera: I. De empresa; II. De industria o por rama de actividad económica; III. Gremiales, y IV. De oficios varios. La importancia de tal clasificación, atiende a que en el caso de Colombia se estableció como una clasificación taxativa, implicando lo anterior que la única posibilidad que tienen los trabajadores para agruparse en aras de su derecho de asociación sindical, es en el marco de alguna de esas categorías.

En cuanto a la segunda clasificación, la de los sindicatos de industria, existen diversas posturas frente a qué debe entenderse por esta figura. Al no existir una definición legal precisa, se ha generado conflictividad laboral y un vacío normativo con importantes implicaciones, las cuales el presente escrito pretende abordar. La figura en mención ha venido quedando en desuso, toda vez que se ha convertido en una especie de “comodín” al cual acuden los sindicatos con el fin de poder efectuar su registro, sin importar la forma en que se han agrupado los trabajadores.

En ocasiones, el uso que se le da al sindicato de industria no encaja con lo que ordinariamente se entendería por esta figura, con lo cual se ha desnaturalizado la misma. En la legislación es poco lo que está regulado, por lo que en primer lugar se estudiará lo que regula la ley y posteriormente, lo que ha planteado la doctrina. A continuación, para abordar el tema con una mayor precisión, es necesario estudiar su elemento principal, es decir, el concepto de “industria” como tal. Seguidamente, se va a analizar la problemática de las diferentes clasificaciones frente a las organizaciones sindicales que existen actualmente; en primer lugar, desde una perspectiva de derecho comparado, y posteriormente, el análisis de tal problemática para el caso concreto de Colombia. A partir de lo anterior, se analizará el uso indistinto que se ha hecho de las figuras de “sindicato de industria”, “grupo empresarial” y “unidad de empresa” y por último, las consecuencias de todas las problemáticas ya mencionadas. Con todo lo anterior, el presente escrito planteará unas propuestas o posibles soluciones.

Para entrar en materia, como se señaló previamente, la primera materia que se abordará es el concepto de “sindicato de industria” y las diferentes posturas e hipótesis que se han planteado frente a tal estructura.

1. CONCEPTO GENERAL DEL SINDICATO DE INDUSTRIA

Aunque podría pensarse que el haber establecido la figura con el nombre de “sindicato de industria” dejaba claridad frente a qué trabajadores podían

agruparse en el marco de esta figura, el concepto de “industria”, como se analizará posteriormente en este escrito, tiene distintas interpretaciones.

Lo primero que se debe examinar es la “definición” legal que trajo el Código Sustantivo del Trabajo, el cual en su artículo 356 se limita a señalar que, “(...) Los sindicatos de trabajadores se clasifican así: (...) b) De industrias o por rama de actividad económica, si están formados por individuos que presten sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica”.¹ Sin embargo, ni en el citado artículo ni en ninguna parte del Código se establecieron cuáles eran las señaladas industrias o ramas de actividad económica, quedando así un vacío normativo que deja este aspecto abierto a interpretaciones.

Sobre esta cuestión se han pronunciado importantes doctrinantes, quienes en particular han formulado fuertes críticas a la Ley 50 de 1990 por su omisión en regular este particular.

“A partir de la ley 50 de 1990 este tipo de sindicato entra a comprender no solamente a los sindicatos de trabajadores del sector secundario de la economía, sino también a los de cualquier “rama de actividad económica”. Aunque consideramos que esta es una innovación importante, para evitar dudas y controversias, **debió precisarse qué debe entenderse por “rama de actividad económica”**. Sus elementos tipificantes son: A) Pluralidad de empresas o de patronos en las que presten sus servicios los trabajadores que la conforman. B) Unidad de objeto de explotación industrial o de actividad económica. C) Heterogeneidad de oficios o actividades laborales que desempeñen los trabajadores. El **factor aglutinante del grupo de trabajadores que conformen este sindicato es el tipo o carácter de la explotación económica al que se dediquen las empresas a las que presten sus servicios los trabajadores, pues la ley exige el de que sean de una misma rama industrial o actividad económica**. Como en el sindicato de industria, los trabajadores que conforman este sindicato pueden desempeñar cualquier oficio o profesión, ya que la ley no le concede a ello ninguna importancia, siendo, entonces, posible el que a este sindicato pertenezcan todos los trabajadores de cada una de las empresas, sin discriminación alguna”.² (Negrilla fuera del texto).

1 Decreto 2663 del 5 de agosto de 1950 (con fuerza de ley). Por medio del cual se expide el Código Sustantivo del Trabajo Colombiano. DO. N° 27.407.

2 Bernardo Ramírez Zuluaga. Derecho Colectivo del Trabajo. Primera parte. Pág. 51. Ed., Copiypes. (1993).

Como acertadamente señala Ramírez Zuluaga, la ley exige que para conformar un sindicato de industria los trabajadores sean de una misma rama industrial o actividad económica, sin dar parámetros básicos o criterios para poder entender la manera en que deben delimitarse esas ramas industriales o actividades económicas.

Además de la definición que trae el Código Sustantivo del Trabajo, algunos doctrinantes también han plasmado sus comprensiones frente a la figura del sindicato de industria, la cual particularmente en el caso de Colombia, como se ha mencionado, sufre de una falta de regulación que debe ser tenida en cuenta.

“Es el mismo sindicato de empresa que pertenece a varias de una misma rama industrial, solo las diferencia su extensión: (...); al sindicato industrial puede pertenecer toda clase de personas vinculadas a distintas empresas con tal que sean del mismo ramo industrial. Resulta a veces difícil especificar cuáles son las ramas industriales con que puede conformarse un sindicato y ello depende de que tenga la misma actividad económica; sin embargo, la identificación no es posible, se determina con intervención del Ministerio del Trabajo”.³

Sin perjuicio de lo planteado por López Fajardo, en la actualidad el Ministerio del Trabajo no puede intervenir para oponerse a un registro sindical que no se ajuste a la legislación, en virtud del principio de autonomía sindical, tal como quedó señalado en el artículo 5° de la Ley 584 de 2000 que modificó el artículo 370 del Código Sustantivo de Trabajo. En la sentencia de C-465/08, en la cual la Corte Constitucional se pronunció sobre la constitucionalidad del mencionado artículo declarándolo exequible, se dijo:

“Este cambio permite concluir que el Ministerio de la Protección Social ya no puede negar la inscripción en el registro de las modificaciones de los estatutos de las organizaciones sindicales que sean depositadas ante él. Si la obligación del sindicato es simplemente la de “depositar” la modificación de los estatutos ante el Ministerio –lo que implica también depositar los documentos que acrediten que la modificación se realizó de acuerdo con las exigencias legales-, el Ministerio no puede entrar a juzgar si esas enmiendas se ajustan a la Constitución o a la ley. De esta manera, si el Ministerio considera que las reformas introducidas son

3 Alberto López Fajardo. Elementos de Derecho del Trabajo. Partes individual y colectiva. Pág. 411. Ed., Fondo de Publicaciones de la Universidad Sergio Arboleda. (1999).

inconstitucionales o ilegales tendrá que acudir a la jurisdicción laboral para que así lo declare”.⁴

La anterior postura es compartida o tiene lugares comunes con la de otros importantes y reconocidos doctrinantes del derecho laboral. Como citaba en una de sus obras Ostau De Lafont:

“(…) Así para autores como González Charry, el sindicato industrial es fundamentalmente el mismo de empresa pero considerado desde el punto de vista de la rama industrial.

Si se mira la regulación que hace el Código acerca del sindicato de industria, es la misma del sindicato de empresa o de base, pues aparte de darle una mayor extensión mediante su definición, no se le señalan funciones, mecanismo de formación ni disolución, ni tampoco una estructura diversa de la que adopta para el sindicato de base. Además **no fija un criterio para definir qué configura una rama industrial** y por tanto qué empresas entran en ella”.⁵ (Negritas fuera del texto, a efectos de resaltar que no hay manera de precisar lo que debe entenderse por rama industrial).

Es reiterada la crítica que se hace frente a la omisión legislativa en esta materia, pues implica que hay una forma –dentro de esa supuesta estructura de clasificación taxativa planteada para las organizaciones sindicales en Colombia– en la que los trabajadores pueden agruparse, haciendo una interpretación extensiva del concepto de industria o actividad económica, sin que haya claridad sobre la legalidad o no de su manera de proceder ni del control sobre su conformación.

2. DEFINICIÓN DE INDUSTRIA

Como se mencionó previamente, la clasificación de los sindicatos de trabajadores se encuentra enunciada en el artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual dispone la posibilidad que tienen los trabajadores de asociarse en sindicatos de industria o por rama de la actividad económica, siempre que estén formados por trabajadores que presten sus servicios a varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica.

4 Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-465 de 2008. (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa, 14 de mayo de 2008).

5 Francisco Rafael Ostau De Lafont. Tratado de Derecho del Trabajo - Tomo II - Nuevo Derecho Sindical Derecho Laboral Colectivo. Págs. 194, 195. Ed., Grupo Editorial Ibáñez. (2006).

Al respecto, menciona Bernardo Ramírez en su libro *Derecho Colectivo del Trabajo Primera Parte*, que la modificación que introdujo la Ley 50 de 1990, al incluir el concepto de rama de la actividad económica, permitiendo de esta forma que trabajadores al servicio de diferentes empleadores se asocien, fue de recibo por el sindicalismo colombiano, ya que les daba fortaleza ante posibles acciones tendientes a su debilitamiento y les permitía aglutinar una mayor cantidad de personas, sumando influencia en el campo político, que como es conocido, se encuentra estrechamente relacionado con el ejercicio del derecho de asociación sindical.⁶

De una lectura inicial del artículo en cita se puede determinar que el requisito necesario para que se configure la figura de sindicato de industria es que se trate de trabajadores de diferentes empresas, siempre y cuando estas se dediquen a actividades de la misma industria.

De conformidad con lo anterior, resulta evidente que para delimitar el alcance de esta clasificación es necesario definir el elemento principal de la figura de sindicato de industria, que es el concepto de “industria” o “actividad económica”. Al respecto, es propio mencionar que de haber incertidumbre sobre el concepto de “industria”, este vacío se traduce en inseguridad jurídica, toda vez que en la práctica puede tener efectos determinantes con respecto de la creación de sindicatos. Si no es posible tener claridad sobre lo que la legislación, para los efectos de las temáticas que aborda este escrito entiende por “industria”, esto implica que, como se ha señalado, la figura pueda ser utilizada erróneamente o incluso de manera malintencionada con el propósito de crear organizaciones sindicales que no estén en un marco de legalidad con lo cual estaríamos ante una pérdida de la seriedad e importancia del derecho de asociación sindical.

Un ejemplo de lo anterior se puede ver en el caso objeto de estudio de la sentencia con No. Radicado 1219-10 que fue proferida por la Sección Segunda del Consejo de Estado el 17 de abril de 2013, conforme a la cual se negó la inscripción en el registro sindical del Sindicato Nacional de los Trabajadores de las Industrias de las Bebidas, Alimentos y Turismo, Sinaltrabet, toda vez que este se constituyó como un sindicato de industria y, según resolución expedida por el Ministerio del Trabajo, se determinó que no existía fundamento técnico para dicha denominación, teniendo en cuenta que las actividades de los alimentos y las bebidas no guardan ninguna relación con el turismo, razón por la cual no podía ser constituido como un sindicato de industria.

6 Bernardo Ramírez Zuluaga. *Derecho Colectivo del Trabajo - Primera parte*. Pág. 53. Ed., Copiyepes. (1993).

Ahora bien, una vez ilustradas las principales consecuencias de no tener claridad en el concepto de industria, es posible evidenciar la problemática que ello supone para garantizar el derecho de asociación sindical conforme a la normatividad vigente.

Hechas las precisiones anteriores, es preciso abordar la exposición de las diferentes definiciones de industria y tratar de analizar si existe un concepto unificado y uniforme, tanto jurídica como económicamente, con el fin de establecer los límites que puede tener un sindicato de industria tanto es su constitución como en su funcionamiento.

2.1 Definición general de industria

La Real Academia Española de la Lengua define industria como el “Conjunto de operaciones materiales ejecutadas para la obtención, transformación o transporte de uno o varios productos naturales”.⁷ De la anterior definición se puede concluir que por industria se entiende el conjunto de procesos y actividades encaminados a transformar materias primas, en productos finales para su comercialización.

Sin perjuicio de lo anterior, se encuentra que esta definición no se ajusta totalmente a las necesidades del derecho colectivo, toda vez que se trata de una concepción muy amplia para poder determinar con claridad qué actividades se pueden considerar pertenecientes a la misma industria, para así llegar a establecer qué tipo de organizaciones sindicales es posible constituir.

Adicionalmente, se puede concluir que incluir únicamente a las empresas dedicadas a la transformación de materias primas en productos finales sería incongruente con las disposiciones legales de asociación sindical, toda vez que se estaría excluyendo a aquellos trabajadores que laboren en empresas que no transforman materias primas, sino que prestan servicios, ensamblan partes de productos o simplemente se dedican a la comercialización de productos terminados.

2.2 Definición jurídica de industria

Dentro de la normatividad vigente no es fácil encontrar una definición clara, concreta y uniforme del concepto de industria, situación que nos obliga a

⁷ Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. <http://lema.rae.es/drae/?val=industria> (octubre, 2014).

construir una definición “propia”, a partir de una interpretación en conjunto de diferentes definiciones y fuentes, para que la noción que se plantea se ajuste a los fines del presente escrito.

En primer lugar, vale la pena mencionar lo dispuesto por la Sección Segunda del Consejo de Estado en la sentencia con número de radicado 3618 del 7 de febrero de 1994. En dicho pronunciamiento, esta corporación estableció que:

“El concepto de “industria”, referido únicamente a la transformación de materias primas y elementos de producción de artículos en general, concepto acogido muchas veces por las autoridades del trabajo y por esta jurisdicción, ha venido siendo revaluado para efectos de asociación sindical de industria, a fin de darle paso a la noción de actividad económica que es mucho más amplia y consulta mejor el principio constitucional de libertad de asociación”.⁸

La misma ley ha calificado como industrias algunas actividades económicas que no tienen por objeto la transformación de materias primas o la elaboración de artículos de consumo, tales como el transporte, la banca y la hotelería para efectos de intervención estatal.⁹ De dicho pronunciamiento es posible inferir que el concepto de industria ha variado con el tiempo y que la jurisdicción de lo contencioso administrativo lo ha venido ampliando con el fin de extender las garantías a los derechos sindicales consagrados en la Constitución Política de 1991.

Como materialización de lo anterior, en diversas situaciones el Consejo de Estado ha negado el registro sindical a diferentes organizaciones sindicales, en razón a que considera que no cumplen con los requisitos establecidos en la ley para conformar un sindicato de industria. Dos ejemplos de dicha situación son las sentencias del 28 de julio de 2007 y del 11 de noviembre de 2010, en las que se negó la inscripción en el registro sindical de Asotral y de Sinalseguridad, por considerar el Consejo de Estado que no estaban en el marco de lo que dicha Corporación entendía por “sindicato de industria”.

⁸ Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Segunda. Sentencia Rad. No. 3618. (7 de febrero de 1994).

⁹ José Vicente Barreto R. 10 Años de Jurisprudencia Sobre Derecho Laboral Colectivo, 1991-2000. Pág. 736. Ed., Legis Editores S.A. (2000).

2.3 Definición de industria del DANE

Teniendo en cuenta que no hay muchas definiciones frente al concepto de industria, este escrito analizará la propuesta por el Dane en su documento “*Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas*”, en el cual define industria como el “conjunto de todas las unidades de producción que se dedican primordialmente a un mismo tipo o tipos similares de actividades económicas productivas”.¹⁰

En esta definición, como en las demás existentes, se evidencia que no se limita de manera alguna lo que debe entenderse por tipos similares de actividades económicas, por lo cual el alcance de la palabra similar puede variar de manera importante, dependiendo de quién sea el intérprete de la misma. Si bien este error u omisión en precisar el punto señalado en un documento del DANE puede no tener una incidencia lo suficientemente relevante para efectos del presente artículo, que la ley colombiana haya omitido este punto si trae consigo consecuencias que sería imposible no tener en cuenta dada su trascendencia, las cuales el presente escrito aborda.

2.4 En la construcción de una definición

De las definiciones anteriores es posible evidenciar algunos elementos básicos conforme a los cuales se podría estructurar una definición uniforme de dicho concepto de “industria”. Al respecto, se puede concluir que para efectos del derecho laboral colectivo, el término de industria debe versar sobre la similitud de las actividades o actividad económica que desarrollen diferentes unidades empresariales, el cual es el elemento fundamental para determinar la existencia de una industria.

En este sentido, las actividades que son conexas no podrían entenderse como parte de una misma industria, pues en un mundo globalizado, las actividades conexas de una empresa pueden pertenecer a todas las diferentes industrias que existen. Así por ejemplo, las actividades conexas de un banco serían el transporte, la seguridad, los servicios tecnológicos, entre otras, actividades anteriores que pertenecen cada una a industrias distintas. Si bien el concepto de “industria” y sus elementos esenciales resultan ambiguos y no permiten determinar de manera clara el concepto que nos ocupa, el requisito de la similitud en las actividades fija un parámetro que puede ser de gran importancia al momento de identificar la existencia de una industria.

10 Clasificación industrial internacional uniforme de todas las actividades económicas. <https://www.dane.gov.co/files/nomenclaturas/ciiu/CIUR31AC.pdf>. (diciembre, 2006).

En el mismo sentido, otro ejemplo que se ajustaría a lo expuesto, es que sería impropio sostener que las empresas dedicadas a la alimentación hacen parte de la misma industria que las empresas dedicadas al turismo, o a la industria aeronáutica. Una empresa que presta servicios de catering a una aerolínea no podría, en ese orden de ideas, entenderse como perteneciente a la industria aeronáutica.

Consecuentemente, se encuentra que el documento del DANE relacionado previamente en este escrito menciona una clasificación de las actividades que puede desarrollar una unidad empresarial en el ejercicio de su actividad económica, donde para más especialidad, las actividades son clasificadas en principales, secundarias y auxiliares.

“La actividad principal de una actividad económica es la que genera la mayor parte del valor agregado de la entidad o la actividad cuyo valor agregado supera la de todas las demás actividades que realiza la entidad”.¹¹ De otro lado, se señala que las actividades secundarias “son cada una de las actividades independientes que generan productos destinados en última instancia y que no son actividades principales de la entidad de que se trate”.¹² Por último, se encuentran las actividades auxiliares, necesarias para el desarrollo de las dos clases de actividades anteriores y son todas aquellas que respaldan el proceso productivo de los bienes o servicios que ofrezca la entidad; algunas de estas actividades son transporte, mantenimiento, almacenamiento o seguridad.¹³

Una vez establecidos estos criterios, sería procedente realizar un juicio en cuanto a la similitud de las actividades principales y no respecto de las actividades secundarias o auxiliares para determinar cuándo varias empresas pertenecen a una misma industria. La limitación que hace el DANE frente a las actividades secundarias y auxiliares es un criterio que puede ser de gran ayuda al momento de delimitar una industria y por ende, para el tema que nos ocupa, determinar cuáles trabajadores y de qué empresas pueden afiliarse a un determinado sindicato de industria.

11 Clasificación industrial internacional uniforme de todas las actividades económicas. <https://www.dane.gov.co/files/nomenclaturas/ciiu/CIIURev31AC.pdf>. (diciembre, 2006).

12 *Ibíd.*

13 *Ibíd.*

3. PROBLEMÁTICA DE LA CLASIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

El artículo 2º del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo prevé el derecho que tienen los trabajadores para constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con el único requisito de observar los estatutos de las mismas.

No obstante, en su informe de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1948, la Comisión de Libertad Sindical declaró que los Estados son libres para fijar en su legislación las formalidades que encuentren propias para asegurar el funcionamiento de las organizaciones profesionales, siempre y cuando dichas disposiciones reglamentarias no se hallen en contradicción con las garantías previstas por el Convenio en mención.¹⁴

Así pues, diferentes países han optado por una postura abierta frente a las modalidades sobre las cuales se pueden constituir organizaciones sindicales. Sin embargo, Estados como Colombia tienen una postura que podría concebirse como rígida o inflexible, de manera tal que de no cumplirse con ciertos requisitos legales una organización no podría entenderse como tal y por ende no estaría habilitada para desarrollar las actividades propias de su índole.

Para evidenciar lo rígida que puede ser la clasificación colombiana, a continuación se hará una descripción de la clasificación legal de los sindicatos en otros dos países latinoamericanos para aterrizar en el caso interno colombiano y así demostrar cómo de la clasificación legal de dichas organizaciones surgen una serie de conflictos laborales, tales como la desnaturalización de la figura de industria que es usada por los sindicatos, así como la limitación a la libertad de asociación sindical en nuestro país.

3.1 Derecho comparado: clasificación legal de los sindicatos en otros países.

En Argentina, la Ley de Asociaciones Sindicales (número 23.551), la cual de ahora en adelante llamaremos LAS, en su artículo 10º dispone una menor cantidad de posibilidades de asociación para los trabajadores, a saber: I. Trabajadores de una misma actividad o actividades afines; II. Trabajadores de un mismo oficio, profesión o categoría, aunque desempeñen actividades diferentes; III. Trabajadores que presten servicios a una misma empresa.

14 Francisco Rafael Ostau De Lafont. Tratado de Derecho del Trabajo - Tomo II - Nuevo Derecho Sindical Derecho Laboral Colectivo. Pág. 219. Ed., Grupo Editorial Ibáñez. (2006).

La ley argentina, si bien admite estos tres tipos de organizaciones, establece una preferencia por las organizaciones sindicales verticales,¹⁵ que son las de industria. El artículo 29 de la LAS, estipula: “Solo podrá otorgarse personería jurídica a un sindicato de empresa, cuando no opere en la zona de actuación y en la actividad o en la categoría una asociación sindical de primer grado o unión”.¹⁶

Sin embargo, ha de entenderse que la anterior catalogación expuesta en el artículo 10° de la LAS no debe considerarse exhaustiva, toda vez que debe observarse de conformidad con el artículo 2° del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo,¹⁷ esto es que los trabajadores podrán constituir las organizaciones que consideren necesarias, limitándose a observar únicamente los estatutos de las mismas.

Por otro lado, en Chile, el artículo 216 del Código del Trabajo dispone que “Las organizaciones se constituirán y denominarán en consideración a los trabajadores que se afilien. Podrán, entre otras, constituirse en las siguientes”:¹⁸ I. Sindicato de empresa; II. Sindicato de Interempresa, es aquel que agrupa trabajadores de dos o más empleadores distintos; III. Sindicato de trabajadores independientes; y, IV. Sindicato de trabajadores o eventuales o transitorios.

Conforme a lo anterior, puede observarse que tanto en el ordenamiento legal argentino como en el chileno se prevé la posibilidad de crear organizaciones sindicales que no están expresamente consagradas en la ley, de manera tal que el criterio de nominalidad no es *per se* un factor que influencia en la validez o legalidad de los mismos.

3.2 Clasificación legal de los sindicatos en Colombia

En el caso colombiano, la Constitución Política establece en su artículo 39: “Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones,

15 Mario Ackerman & Mario Rozenberg. Tratado De Derecho de Trabajo. Tomo 7. Págs. 111, 112. Ed., Rubinzal-Culzoni Editores. (2008).

16 Ley 23.551 - Ley de asociaciones sindicales Argentina. <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20993/texact.htm>. (marzo, 1988).

17 Mario Ackerman & Mario Rozenberg. Tratado De Derecho de Trabajo Tomo 7. Pág. 112. Ed., Rubinzal-Culzoni Editores. (2008).

18 Código del Trabajo de Chile. http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-95516_recurso_1.pdf (abril, 2015).

sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución”.¹⁹

El segundo inciso de dicho artículo dispone lo siguiente: “La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetan al orden legal y los principios democráticos”.

De conformidad con lo anterior, el artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual fue modificado por la Ley 50 de 1990, establece que los sindicatos de trabajadores se clasifican de la siguiente manera: I. De empresa; II. De Industria o por rama de actividad económica; III. Gremiales; IV. De oficios varios.

De manera tal que puede observarse que en el ordenamiento legal colombiano, a diferencia del ordenamiento chileno, cuya legislación expresamente consagra términos como “podrán entre otras constituirse las siguientes (...)”, haciendo alusión a una clasificación enunciativa de los sindicatos, las organizaciones sindicales en nuestro país cuentan con un límite y/o restricción en cuanto a la manera en que se crean, poniendo de presente que no existe una libertad absoluta de organización sindical.²⁰

Sobre el particular, la Corte Constitucional ha manifestado que el derecho de asociación sindical no es absoluto en la medida que la estructura interna de los sindicatos tiene que ajustarse al orden legal y a los principios democráticos, lo que implica que deben cumplirse unos requisitos mínimos que son establecidos por el legislador.²¹

Sin embargo, es claro que al no poder constituirse libremente organizaciones sindicales diferentes a las consideradas por el Código Sustantivo del Trabajo -emanado en 1950 bajo los lineamientos de la Constitución de 1886 y que dispuso un modelo sindical sujeto a la intervención del Estado en la formulación de directrices organizativas y funcionales-,²² se desconoce que estas deberían atender las dinámicas sociales altamente cambiantes en el mundo de hoy, por lo que una organización de trabajadores que no sea de empresa, ni de oficios varios, gremiales, ni propiamente de industria, tal y como se ha expuesto en los

19 Constitución Política de Colombia (Const.) Art. 39. Julio 7 de 1991 (Colombia).

20 Bernardo Ramírez Zuluaga. Derecho Colectivo del Trabajo - Primera parte. Pág. 50. Ed., Copiyepes. (1993).

21 Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-734 de 2008. (M.P. Mauricio González Cuervo, 23 de julio de 2008).

22 Francisco Rafael Ostau De Lafont. Manual De Derecho Laboral. Pág. 329. Ed., Universidad Externado de Colombia. (2008).

capítulos anteriores del presente documento, se vería perjudicada al no poderse constituir en el marco de dicha clasificación legal del artículo 356 del Estatuto del trabajo.

Por lo anterior, en el siguiente capítulo se analizará la manera como se ha utilizado indistintamente la figura del sindicato de industria, confundiendo en ciertos casos con otras instituciones legales, particularmente con el concepto de “unidad de empresa” y con el de “grupo empresarial”, con el fin de hacerse un lugar en el ordenamiento colombiano.

4. DIFERENCIAS DE LA FIGURA DEL SINDICATO DE INDUSTRIA CON EL CONCEPTO DE “GRUPO EMPRESARIAL” Y EL DE “UNIDAD DE EMPRESA”

En este capítulo se estudiará la manera como se han venido constituyendo organizaciones sindicales bajo la modalidad de sindicato de industria, sacando provecho del vacío jurídico que existe alrededor de lo que se entiende por “industria”, incluso dándole una comprensión equivalente con otras instituciones legales completamente diferentes, tales como la figura de “grupo empresarial” y la “unidad de empresa”.

Así pues, se empezará definiendo las figuras de “grupo empresarial” y de “unidad de empresa”, para después analizar individualmente los estatutos de algunos sindicatos de industria, para terminar demostrando cómo se ha utilizado el concepto de industria como un “comodín” para ejercer del derecho de asociación sindical en Colombia.

a. Grupo empresarial

El sistema empresarial ha utilizado una organización por medio de grupos económicos, con el fin de buscar eficiencias y sinergias entre sus componentes. En Colombia se ha llamado grupo empresarial o situación de control.²³

El grupo empresarial está definido en el artículo 28 de la Ley 222 de 1995, el cual dispone que: “Habrá grupo empresarial cuando además del vínculo de subordinación, exista entre las entidades unidad de propósito y dirección”.²⁴

23 Comportamientos de los grupos empresariales del sector real de la economía. <http://www.supersociedades.gov.co/asuntos-economicos-y-contables/estudios-y-supervision-por-riesgos/estudios-economicos-y-financieros/Documents/Sector%20Real%20Economia/2%20Informe%20Conglo%202012.pdf> (mayo, 2012).

24 Ley 222 de 1995. Por la cual se modifica el Libro II del Código de Comercio, se expide un nuevo régimen de procesos concursales y se dictan otras disposiciones. DO. 42.156.

Así mismo, estipula el mencionado artículo: “Se entenderá que existe unidad de propósito y dirección cuando la existencia y actividades de todas las entidades persigan la consecución de un objetivo determinado por la matriz o controlante en virtud de la dirección que ejerce sobre el conjunto, sin perjuicio del desarrollo individual del objeto social o actividad de cada una de ellas”.

La existencia de un grupo empresarial genera una serie de efectos o implicaciones tales como la obligación de una inscripción por parte de la sociedad controlante en el registro mercantil,²⁵ la consolidación de estados financieros,²⁶ así como también una responsabilidad subsidiaria en cabeza de las sociedades controlantes o matrices en los casos de reorganización empresarial o de liquidación judicial de las sociedades subordinadas.²⁷

b. Unidad de empresa

El artículo 194 del Código Sustantivo del Trabajo señala que: “Se entiende como una sola empresa, toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica, que corresponden a actividades similares, conexas o complementaras y que tengan trabajadores a su servicio”.²⁸

La relación de este concepto en lo que toca al derecho laboral colectivo radica en que le corresponde declarar la unidad de empresa al Juez Laboral o al Ministerio del Trabajo²⁹ y ello conlleva a que sean consideradas como una sola y única empresa para efectos del derecho del trabajo.³⁰

5. ALCANCES DE LAS DIFERENTES COMPRENSIONES AL CONCEPTO DE “INDUSTRIA” A TRAVÉS DE UN ESTUDIO DE ESTATUTOS DE ORGANIZACIONES SINDICALES DE INDUSTRIA

El DANE planteó la siguiente definición para “industria”: “(...) conjunto de unidades de producción que se dedican primordialmente a un mismo tipo o

25 Ibid.

26 Ibid.

27 Ley 1116 de 2006. Por la cual se establece el Régimen de Insolvencia Empresarial en la República de Colombia y se dictan otras disposiciones. DO. N°. 46.494.

28 Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, Art. 194.

29 Ibid., núm. 4.

30 Ibid., núm. 1.

tipos similares de actividades económicas productivas”.³¹ Como se señaló, con esta definición se reafirma el criterio según el cual, para determinar si varias compañías hacen parte o no de una misma industria se debe hacer un juicio sobre la similitud de sus actividades principales.

En el capítulo cuatro del presente escrito se propuso un criterio para determinar la existencia de una industria, que atendía a la similitud entre las actividades principales de las empresas a analizar, siguiendo la misma línea de lo estipulado por el Dane. Posteriormente, se realizó un análisis de cómo el concepto de “industria”, en algunos casos, se tendía a distorsionar a la luz de los conceptos de “unidad de empresa” y de “grupo empresarial”, lo cual irremediamente también ha contribuido a la tan mencionada desnaturalización de la figura del sindicato de industria. Con base en todo lo anterior, especialmente en los criterios para fijar los límites de una industria planteados en este escrito, se va a hacer un análisis de cómo en la práctica, organizaciones sindicales tienen una comprensión mucho más amplia de tal concepto.

En primer lugar, la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo, USO, en el artículo 2º de sus estatutos señala que el Sindicato Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo, USO:

“(…) estará conformado por trabajadores que prestan sus servicios, o estén vinculados, cualquiera sea su modalidad de contrato a: empresas nacionales o extranjeras, y de sus matrices, sucursales o filiales, bien que su vinculación laboral se haga por medio de empresas contratistas o subcontratistas en operaciones, mantenimiento, servicios, transporte, distribución, transformación, exploración, producción y comercialización, en actividades de la industria de los hidrocarburos, cualquiera que sea su fuente; la petroquímica y similares, conexas o complementarias; las del sector del proceso industrial de productos carburantes, biodiésel, agro y/o biocombustibles de cualquier naturaleza y las del proceso de licuefacción del carbón, en todo el territorio de la república de Colombia”.

Así mismo, el artículo 8º señala en su literal a), que uno de los requisitos para afiliarse a esta organización es ser trabajador en cualquiera de las actividades arriba señaladas.

31 Clasificación industrial internacional uniforme de todas las actividades económicas. <https://www.dane.gov.co/files/nomenclaturas/ciiu/CIIURev31AC.pdf>. (diciembre, 2006).

Se puede advertir, que bajo el parámetro anunciado en los primeros párrafos de este capítulo, la enunciación anterior establece la posibilidad de afiliarse a un sindicato de industria a los trabajadores que presten sus servicios tanto en actividades principales, como también conexas y auxiliares de la industria de los hidrocarburos, particularmente cuando dispone: “(...) operaciones de mantenimiento, servicios, transporte (...)”. Por lo anterior, podría considerarse inaceptable que haya cabida de este tipo de trabajadores, toda vez que no hacen parte propiamente de lo que es esta industria.

Otro ejemplo se puede encontrar en los estatutos del Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema Agroalimentario, Sinaltrainal, que en su artículo 2º estipula que “(...) estará conformado por Trabajadores y Trabajadoras del sistema agroalimentario y de afines, conexas o complementarias (...)”. De igual manera, dicho artículo señala que podrán ser parte de la organización los trabajadores que laboren en sectores como el de la hotelería o de edición e impresión. Así pues, se puede observar cómo en este caso también se le da una comprensión excesivamente amplia al concepto de industria, en virtud de la cual los trabajadores de actividades conexas o complementarias, al tener alguna relación con el sistema agroalimentario, se tienen como parte de la industria agroalimentaria como tal, y en ese entendido pueden afiliarse al sindicato de la mencionada industria.

A su vez, el artículo 1º de los estatutos de la Unión de Empleados Bancarios, UNEB, dispone que se podrán afiliar al mismo, los trabajadores de: “(...) Establecimientos Bancarios, Corporaciones Financieras, Compañías de Financiamiento Comercial, Cooperativas Financieras, Sociedades Fiduciarias, Almacenes Generales de Depósito, Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Compañías y Cooperativas de Seguros y Reaseguros, Compañías de Capitalización, Fondos Financieros, Fondos de Empleados y demás entidades sometidas a control y vigilancia de la Superintendencia Bancaria, Superintendencia de Valores y Superintendencia de Economía Solidaria o quien las sustituya o haga sus veces”.

De lo anterior podemos observar que a diferencia de los sindicatos antes mencionados, Sinaltrainal y la USO, los requisitos para afiliarse a la UNEB son más restrictivos, toda vez que está limitado a ser trabajador exclusivamente del sector financiero. Tal y como se puede advertir en la lista prevista en el artículo 1º antes citado, se encuentran enunciadas las entidades que hacen parte de la estructura del Sistema Financiero Colombiano conforme al Decreto 663 de 1993, cuyo resultado es el Estatuto Orgánico del Sistema Financiero; no obstante, haber agrupado en un único “sector financiero” las entidades que tienen

relación con actividades de dicha índole y el hecho de que en su mayoría estén sometidas al control de una misma entidad actualmente, la Superintendencia Financiera, no implica que sus actividades principales tengan similitud, que sería el requisito propuesto por este escrito para determinar la existencia de una industria. En este entendido, es claro, por ejemplo, que las empresas dedicadas a la banca y a actividades aseguradoras no hacen parte de una misma industria. El término de sector no puede confundirse con el de industria, ya que un sector, en este caso el financiero, puede agrupar diferentes industrias.

Por último, los estatutos de la Asociación Nacional de Trabajadores del Grupo Saludcoop y otras empresas, Unitracoop, indican en su artículo 2° que dicha organización estará conformada por: **“(...) trabajadores vinculados laboralmente a las Empresas que hacen parte del Grupo Saludcoop y las demás que desarrollen o presten actividades directas o indirectas para el mencionado grupo”**. (Negrillas fuera del texto).

Así pues, es claro como Unitracoop no es una organización coherente con la misma naturaleza del sindicato de industria dispuesto en el artículo 365 del Código Sustantivo del Trabajo, debido a que este distorsiona el concepto de industria a la luz de la figura de grupo empresarial y bajo la perspectiva de unidad de empresa. Lo anterior se sustenta en que al interior del sindicato en cuestión pueden estar afiliados desde trabajadores de SaludCoop EPS, hasta del Colegio Gimnasio Los Pinos, atendiendo a que hacen parte de un mismo grupo empresarial, dejando de lado el hecho de que prestan servicios completamente diferentes y de que sus actividades principales, salud y educación, respectivamente, no tienen similitud alguna. Este ejemplo es el más visible de un uso abusivo por parte de las organizaciones sindicales de los criterios que dio la ley para su conformación, pues este “sindicato de industria” ni siquiera agrupa a trabajadores de empresas con actividades complementarias o conexas -que en todo caso implicaría una comprensión amplia del concepto de industria- sino que únicamente establece como requisito para su afiliación, el que los trabajadores presten sus servicios a una de las sociedades que haga parte del grupo empresarial Saludcoop.

Por lo anterior, bajo una perspectiva meramente legal, es posible afirmar que el sindicato de empresa Unitracoop es una organización ilegal en el ordenamiento colombiano, toda vez que la Constitución Política indica en su artículo 39, que los sindicatos se sujetan al orden legal y, a su vez, el artículo 365 del Código Sustantivo del Trabajo señala las clases de organizaciones sindicales que pueden constituirse con el fin de poner un límite o restricción en las formas

concretas y específicas que pueden adoptar, sin que exista la posibilidad de que se adopten formas organizativas distintas.³²

Así las cosas, queda demostrado cómo en la práctica las organizaciones sindicales, atendiendo al vacío normativo existente frente al concepto de industria y, por lo tanto, de las limitaciones de la figura de “sindicato de industria”, incurrir en un uso abusivo de la mencionada figura y han venido distorsionándola. Con fundamento en lo anterior, en el siguiente capítulo se intenta llegar a conclusiones y propuestas que respondan a la problemática que ha abordado el presente escrito.

6. CONSECUENCIAS DEL VACÍO JURÍDICO EXISTENTE PARA EL CONCEPTO DE “INDUSTRIA”. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Luego de haber desarrollado la problemática que ha surgido en Colombia a partir del vacío jurídico existente en la definición de “industria” y, por lo tanto, en los alcances de la figura del “sindicato de industria”, las principales consecuencias de dicha problemática son las siguientes:

- En primer lugar, al no haber claridad frente a lo que se entiende por “industria” para efectos de la asociación sindical, se presenta una incertidumbre jurídica frente a la legalidad de la naturaleza de las organizaciones sindicales de industria. Al constituirse un sindicato de industria e ir sus representantes a proceder con su registro, siempre estaría latente la posibilidad de que el Ministerio del Trabajo rechace un registro de un sindicato de industria, argumentando que al no ser este “de industria” -por posiblemente tener una concepción distinta del término “industria”- viola la ley, y posteriormente, como se expuso en los primeros capítulos de este artículo, el Consejo de Estado tenga la posibilidad de ratificar la decisión del Ministerio de Trabajo de no aceptar la inscripción de esta categoría de sindicatos, argumentando que sus estatutos son contrarios a la ley. De esa manera, se podría vulnerar o limitar de manera considerable el derecho de asociación sindical que tienen los trabajadores.
- Así mismo, al ser el concepto de “industria” el único eslabón débil en razón a su abstracción, de una clasificación legal inflexible y taxativa como lo es la de las organizaciones sindicales en Colombia, este refleja la degeneración

32 Bernardo Ramírez Zuluaga. Derecho Colectivo del Trabajo - Primera parte. Pág. 50. Ed., Copiyepes. (1993).

o desentendimiento de la literalidad de dicho concepto; Así pues, con el fin de ejercer el derecho de asociación sindical, el concepto de industria puede tender a confundirse frecuentemente, con fines de sacar provecho frente al mismo, con otras instituciones jurídicas como lo son la “unidad de empresa” y el “grupo empresarial”. La situación anterior se refleja con el caso de sindicatos como Unitracoop, que en sus estatutos dispone la posibilidad de afiliarse para todos los trabajadores que presten sus servicios para el grupo empresarial Saludcoop.

- Adicionalmente, la conflictividad laboral aumenta, toda vez que las empresas, al no haber una definición precisa de industria, pueden demandar la ilegalidad de cuantas organizaciones sindicales de industria consideren agrupan trabajadores, que para su comprensión no hacen parte de la misma industria. Los procesos de ilegalidad de estas organizaciones sindicales implican en la práctica un deterioro importante de las relaciones entre organizaciones sindicales y empresas y adicionalmente el Ministerio del Trabajo en muchos casos tiende a resolver este tipo de conflictos sin ser competente para ello, por la presión que les genera la posibilidad de estar vulnerando un derecho de la importancia del de asociación sindical.
- Por último, teniendo en cuenta que no solo no está regulado el término de industria, sino que no está regulado prácticamente ningún aspecto frente a las organizaciones sindicales de industria, en caso tal que se abriera la posibilidad de una negociación colectiva de una industria, ello se daría en un escenario colmado de vacíos en los cuales la gran mayoría de controversias terminaría siendo resuelta por la vía judicial, especialmente a través de acciones de tutela. Además de esto último, por ejemplo, en una comprensión del concepto de industria amplio, como el que podría tener Unitracoop, en la supuesta industria que se negociaría estarían inmersos desde personal médico, hasta profesores del colegio Gimnasio Los Pinos, que hace parte del Grupo Empresarial Saludcoop, y por lo tanto, sus trabajadores podrían afiliarse al “sindicato de industria” Unitracoop.

Para concluir, y teniendo en cuenta las consecuencias anteriormente planteadas, el llamado central de este escrito, además de las propuestas específicas que se han desarrollado de manera resumida a lo largo del mismo, es que se defina el concepto de industria para el ámbito del derecho laboral colectivo, ya sea por parte del gobierno nacional a través de un decreto o por medio del Congreso de la República a través de una ley que se ocupe de eliminar o por lo menos limitar los efectos del vacío jurídico tan importante que ha abordado este ensayo.

BIBLIOGRAFÍA

- Alberto López Fajardo. Elementos de Derecho del Trabajo. Partes individual y colectiva. Pág. 411. Ed., Fondo de Publicaciones Universidad Sergio Arboleda. (1999).
- Bernardo Ramírez Zuluaga. Derecho Colectivo del Trabajo - Primera parte. Págs. 50-53. Ed., Copiyepes. (1993).
- Clasificación industrial internacional uniforme de todas las actividades económicas. <https://www.dane.gov.co/files/nomenclaturas/ciiu/CIURev31AC.pdf>. (diciembre, 2006).
- Código del Trabajo de Chile. http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-95516_recurso_1.pdf (abril, 2015).
- Comportamientos de los grupos empresariales del sector real de la economía. <http://www.supersociedades.gov.co/asuntos-economicos-y-contables/estudios-y-supervision-por-riesgos/estudios-economicos-y-financieros/Documents/Sector%20Real%20Economia/2%20Informe%20Conglo%202012.pdf> (mayo, 2012).
- Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Segunda. Sentencia Rad. No. 3618. (7 de febrero de 1994).
- Constitución Política de Colombia (Const.) Art. 39. Julio 7 de 1991 (Colombia).
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-465 de 2008. (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa, 14 de mayo de 2008).
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-734 de 2008. (M.P. Mauricio González Cuervo, 23 de julio de 2008).
- Decreto 2663 del 5 de agosto de 1950 (con fuerza de ley). Por medio del cual se expide el Código Sustantivo del Trabajo Colombiano. DO. N° 27.407.
- Francisco Rafael Ostau De Lafont. Manual de Derecho Laboral. Pág. 329. Ed., Universidad Externado de Colombia. (2008).
- Francisco Rafael Ostau De Lafont. Tratado de Derecho del Trabajo - Tomo II - Nuevo Derecho Sindical Derecho Laboral Colectivo. Págs. 194, 195, 219. Ed., Grupo Editorial Ibáñez. (2006).
- José Vicente Barreto R. 10 Años de Jurisprudencia Sobre Derecho Laboral Colectivo 1991-2000. Pág. 736. Ed., Legis Editores S.A. (2000).
- Ley 1116 de 2006. Por la cual se establece el Régimen de Insolvencia Empresarial en la República de Colombia y se dictan otras disposiciones. DO. N°. 46.494.
- Ley 23.551 - Ley de asociaciones sindicales Argentina. <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20993/texact.htm> (marzo, 1988).
- Ley 222 de 1995. Por la cual se modifica el Libro II del Código de Comercio, se expide un nuevo régimen de procesos concursales y se dictan otras disposiciones. DO. N°. 42.156.
- Ley 50 de 1990. Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. DO. N° 39.618.
- Mario Ackerman & Mario Rozenberg. Tratado De Derecho de Trabajo Tomo 7. Págs. Ed., Rubinzal-Culzoni Editores. (2008).
- Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. <http://lema.rae.es/drae/?val=industria> (octubre, 2014).