


REPRESENTACIÓN Y REPRESENTATIVIDAD EN ORGANIZACIONES SINDICALES: PANORÁMICA COMPARATIVA ENTRE COLOMBIA Y VENEZUELA

REPRESENTATION AND REPRESENTATIVENESS IN TRADE UNION ORGANIZATIONS: COMPARATIVE OVERVIEW BETWEEN COLOMBIA AND VENEZUELA

DOI: <https://doi.org/10.17981/juridcuc.21.1.2025.06>

Fecha de Recepción: 2025/03/21 Fecha de Aceptación: 2025/06/19

José Gregorio Noroño Sánchez 
Universidad de Cartagena, Colombia
jnoronos@unicartagena.edu.co

Rafael Alberto Vilchez Pirela 
Universidad de Córdoba, Colombia
rafaelvilchezp@correo.unicordoba.edu.co

Para citar este artículo:

Noroño, J. y Vilchez, R. (2025). Representación y representatividad en organizaciones sindicales: panorámica comparativa entre Colombia y Venezuela. *Jurídicas CUC*, 21(1), pp. 105 - 123 DOI: <https://doi.org/10.17981/juridcuc.21.1.2025.06>

Resumen

Este artículo presenta un análisis comparativo exhaustivo sobre la representación y representatividad sindical entre Colombia y Venezuela, mediante la revisión sistemática de sus marcos normativos constitucionales, legislación laboral específica (Código Sustantivo del Trabajo colombiano y LOTTT venezolana), jurisprudencia constitucional y convenios internacionales de la OIT ratificados por ambas naciones. La investigación emplea metodología cualitativa con enfoque hermenéutico-interpretativo, análisis documental comparativo, triangulación de fuentes normativas y contrastación sistemática de disposiciones legales actualizadas hasta 2024. Los hallazgos revelan similitudes estructurales fundamentales derivadas de la aplicación de lineamientos OIT, evidenciando reconocimiento constitucional de derechos sindicales y organizaciones jerárquicas idénticas. La representatividad presenta modelos antagónicos: Colombia adopta multirepresentatividad permitiendo coexistencia sindical múltiple, mientras Venezuela implementa representatividad única mediante referéndum intersindical supervisado estatalmente. Las conclusiones demuestran que ambos sistemas políticos han instrumentalizado marcos legales aparentemente protectores para limitar la vida sindical real mediante severa intervención estatal: Colombia a través de violencia sistemática, fragmentación y requisitos restrictivos; Venezuela mediante control político directo con “sindicatos bolivarianos” y eliminación de representación independiente. Esta paradoja evidencia una crisis estructural de representatividad caracterizada por politización excesiva, deterioro de conquistas históricas y subordinación de intereses laborales a conveniencias gubernamentales, sin generar mejoras internas en las organizaciones sindicales.

Palabras clave: libertad de asociación, negociación colectiva, derechos sindicales, derecho comparado, Estado, relaciones laborales

Abstract

This article presents a comprehensive comparative analysis of trade union representation and representativeness between Colombia and Venezuela, through systematic review of their constitutional normative frameworks, specific labor legislation (Colombian Substantive Labor Code and Venezuelan LOTTT), constitutional jurisprudence, and ILO international conventions ratified by both nations. The research employs qualitative methodology with hermeneutic-interpretative approach, comparative documentary analysis, normative source triangulation, and systematic contrasting of legal provisions updated through 2024. The findings reveal fundamental structural similarities derived from ILO guideline implementation, evidencing constitutional recognition of union rights and identical hierarchical organizations. Representativeness presents antagonistic models: Colombia adopts multi-representativeness allowing multiple union coexistence, while Venezuela implements unique representativeness through state-supervised inter-union referendum. The conclusions demonstrate that both political systems have instrumentalized apparently protective legal frameworks to limit actual union life through severe state intervention: Colombia through systematic violence, fragmentation, and restrictive requirements; Venezuela through direct political control with “Bolivarian unions” and elimination of independent representation. This paradox evidences a structural representativeness crisis characterized by excessive politicization, deterioration of historical achievements, and subordination of labor interests to governmental conveniences, without generating internal improvements in union organizations.

Keywords: freedom of association, collective bargaining, trade union rights, comparative law, state, labor relations



INTRODUCCIÓN

La representación sindical y las formas de constitución de los sindicalismos han sido materia de análisis recurrente. El campo de los estudios laborales, en consideración de [Cruz Barbosa \(2020\)](#), ha generado una amplia variedad de alternativas conceptuales y revisión especializada en este tema, así como de las metodologías empleadas. No obstante, la comparación de la representación sindical a lo interno de un sistema político como el colombiano, con una organización sindical más pluralista y dinámica, con el venezolano, que ha concentrado el monopolio de la representación sindical con un partido hegemónico, es un corte poco común y menos usual en el campo de los estudios latinoamericanos. Particularmente, entienden [Gratius y Rodríguez \(2021\)](#) que las fronteras de las relaciones empresa-sindicato a lo interno de un país con un sindicalismo más participativo en un país con características contradictorias a lo que ello significa, como la centralización colectiva del trabajo en Venezuela, entre otras, se ha constituido en un interés que enriquece la perspectiva y recrea la escena analítica laboral en coincidencia con [López \(2022\)](#).

En este sentido, se presentan algunos referentes de cada país que, en criterio de [Artilles y Martínez \(2022\)](#), revisados en la literatura, permiten establecer la tensión entre las formas clásicas o legales de representación sindical y las reales. Es en este puente, en consideración de [Sánchez et al. \(2020\)](#), en el que se adentra la relación entre el análisis del derecho con el contenido y ejercicio de los mismos. Y cómo esta situación radica, en criterio de [Ramírez y Ulloa \(2020\)](#), en la forma en que el Estado posibilita de forma directa o expresa para que los sindicatos puedan exceder las condiciones económicas de control y representatividad hasta configurar la alianza entre Estado y sindicato. Opina [Castiblanque \(2022\)](#) que esto no significa que la configuración y manifestación de la representación va en un único flujo de dirección. Es decir, que la representación sindical no se da en una sola vía: su configuración real, fragmentada en diversos mecanismos en la empresa o los espacios analizados, también significa la configuración de esas formas de control y criticidad según [Aspiazu \(2022\)](#).

Definir claramente la representación y la representatividad para el nivel sindical en términos comparativos es entonces una manera de verificar qué ordenamiento jurídico beneficia más al gremio, más allá de retóricas políticas que pudieran emerger del análisis del tema in comento. Por un lado, en Colombia, en los años 90 del siglo pasado, los trabajadores con contrato a término fijo que percibieran mensualmente una remuneración superior al salario mínimo legal eran excluidos del cálculo del umbral de representación de directivos sindicales en la empresa. Y, por otro lado, en Venezuela, la representación necesaria para que un sindicato fuese “profesional” es de 40 afiliados como mínimo, sin limitaciones de máximos, y el requisito adicional que se mencionó era que verificara su existencia con libros contables. Con el tiempo, eso cambió en los dos países y tales revisiones hacen necesaria una visión moderna del tema referido a representación y representatividad.

Abordar esta investigación desde un enfoque cualitativo según [Piña \(2023\)](#) y comparativo entre ambos países cuando se trata del nivel de la organización de la empresa en el entorno sindical es interesante desde diferentes puntos de vista. Primero,

en consideración de [Afarian \(2021\)](#) y [Afarian \(2022\)](#), ofrecerá un panorama más amplio de aporte a la interpretación legal en concordancia con [Chacín et al. \(2020\)](#) que, haciendo uso de un diseño hermenéutico-interpretativo, se saldrá del estrecho ámbito legislativo colombiano para contrastarlo con un país con el que comparte historia, héroes, casuística, política laboral en la región, fronteras y una mezcla social binacional profunda como lo es Venezuela. Ya resalta entonces la interesante doble dimensión que pueden ejercer las comparaciones: en la descripción de temas o contextos de interés y en formulaciones racionales sobre los procesos sociales y de organización, los cuales influyen en generalizaciones y transferencias normativas.

En segundo lugar, [Alarcón & Hidalgo \(2024\)](#) esbozan que dicha comparación ofrece la oportunidad de identificar posibles modelos o criterios de mayor representatividad para ser tenidos en cuenta en las legislaciones de los países en aras de fortalecer la libertad sindical. En este sentido, [Badillo y Trejos \(2023\)](#) señalan que un sistema político e institucional como el colombiano ha funcionado por largo tiempo bajo la lógica del confinamiento de la conflictividad social y política, marcada por la representatividad del movimiento sindical colombiano frente al Gobierno.

El proceso metodológico contempló una codificación sistemática de los hallazgos mediante categorías analíticas específicas que abarcaron el marco normativo constitucional considerando los artículos constitucionales de ambos países, la legislación laboral específica tanto del CST de Colombia como de la LOTTT de Venezuela, la jurisprudencia relevante emanada de las sentencias de las cortes constitucionales, y los convenios internacionales de la OIT ratificados por ambas naciones. Las técnicas de análisis empleadas incluyeron el análisis documental comparativo de textos legales, la triangulación de fuentes normativas, la contrastación sistemática de disposiciones legales y la interpretación hermenéutica de la jurisprudencia. La validez del análisis se garantizó mediante el uso exclusivo de fuentes primarias oficiales, la verificación cruzada de interpretaciones jurídicas y la consulta de jurisprudencia actualizada hasta 2024, asegurando así la rigurosidad metodológica del estudio comparativo entre los marcos normativos sindicales de Colombia y Venezuela.

DISCUSIÓN

Para observar la representación y representatividad sindical y las relaciones que hay con la centralización sindical de ambos países, se realizará una comparación en varios aspectos propuestos. Para el análisis se hará uso de la hermenéutica y la contrastación en criterio de [Noroño \(2022\)](#). Entre las fuentes primarias a utilizar se encuentran distintos documentos y reglamentaciones tanto de las centrales sindicales como de los distintos sindicatos, además de otros informes que puedan resultar necesarios a lo largo de la revisión. Algunos de los documentos a utilizar serán la Constitución Nacional, la jurisprudencia de las Cortes constitucionales, los convenios ratificados de la Organización Internacional del Trabajo (en lo sucesivo OIT), el [Código Sustantivo del Trabajo. \(CST\)](#) de Colombia y la Ley del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) de Venezuela, así como las demás leyes laborales involucradas y demás decretos, de ambos países, entre otros.

Aunque ya se ha tratado el origen del movimiento sindical en Colombia y Venezuela por teóricos, casi todo el mundo desconoce que estos dos movimientos tienen modernamente un cordón embrionario similar, puesto que fue el Partido Comunista tanto en Colombia como en Venezuela, el que introdujo la versión que sirve de antecedente y análisis hoy, es importante destacar, también, que durante la primera década del presente siglo, la evolución del sindicalismo en Colombia ha estado condicionada por dos circunstancias fundamentales: en primer lugar, como ellos mismos han remarcado, por la profundización de la crisis de empleo, el crecimiento de la economía informal, y en segundo lugar, por los efectos del fenómeno de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y otros grupos subversivos de Colombia.

De hecho, indica [Cerdas \(2018\)](#) que las limitaciones democráticas que afectan a las organizaciones sindicales privadas de la Confederación de Trabajadores de Colombia y también a los sectores de la Central Unitaria de Trabajadores, así como la clara voluntad gubernamental de vincular la acción sindical a los escenarios de conflicto y posconflicto, han llevado a un amplio debate tanto interno como externo sobre la capacidad de las organizaciones sindicales privadas, sobre todo de las provenientes de la Confederación de Trabajadores de Colombia, de actuar en solitario para defender sus intereses generales.

En línea con el análisis de las reservas estratégicas antes mencionado, [Alpala y Muñoz \(2022\)](#) manifiestan disconformidad con la posición de quienes abogan por el protagonismo exclusivo del sindicato de empresa y, por ende, plantean un doble reto explicativo: de un lado, concretar las reglas y mecanismos que determinen el tipo de unidad sindical más adecuado para enfrentarse a la oferta del empresario. Ante esto, infiere [Differ et al. \(2022\)](#), en qué medida provocan disfunciones graves los mecanismos de competencia a los que forzosamente quedan abocados los distintos sindicatos al constituirse en unidad, coincidiendo con [Ramos \(2022\)](#).

En el siglo XX, se contempló un escenario político y social colombiano marcado tanto por la inestabilidad e inseguridad institucional como por los movimientos de resistencia organizada y, en general, por un notable elitismo en el poder que se reflejó en la reiteración de la represión emanada de gobiernos conservadores y, en general, en una orientación subordinada a los intereses de la oligarquía hasta la década del treinta.

La historia del movimiento sindical en Colombia durante la primera mitad del siglo XX viene marcada por la organización sindical temprana de carácter anarquista, del espacio urbano y del artesano sobre todo, en sintonía con la tendencia europea, por conflictos localizados y efímeros y por una utilización notable por algunos sindicatos de la huelga general político-revolucionaria desde bien entrados los años veinte.

No obstante, la vía institucional, indican [Sánchez y Cifuentes \(2022\)](#), viene marcada por la tolerancia presidencial hacia la organización económica de los trabajadores liderada por provenientes del Partido Republicano Radical, el mismo que fue tolerante con el movimiento en 1916-1918, que fue seguida el resto de la primera república conservadora con resultados a veces dispares y en el contexto del debate ideológico vigoroso en torno al modelo de organizaciones sindicalistas más efectivo, sobre todo ante la persistencia del liberalismo en el poder, como indican [González \(2022\)](#) y [Cornelius \(2021\)](#).

Por otro lado, en el caso de Venezuela, indica [Sánchez \(2014\)](#), las circunstancias históricas favorecieron el surgimiento de un movimiento sindical con una enérgica

proyección política, capaz de incentivar y movilizar a los diversos sectores democráticos y nacionalistas que se opusieron al régimen de Juan Vicente Gómez. Desde la fundación de la CTV en 1936 y a lo largo de casi tres décadas, el movimiento contrapuesto al gobierno, tanto de izquierda como de derecha, integró parte de su doctrina en el preámbulo de los derechos de sus Constituciones de 1936 y de 1947, de tal manera que el sistema sindical de que provenía el directorio único trasmudó a un sistema cuatripartito fuertemente politizado desde el propio seno de la OIT.

En opinión de [Sánchez et al. \(2021\)](#), Venezuela se alineó con algunos de los intereses del gobierno de Estados Unidos, tanto en el plano económico como en el político. En 1948, Venezuela suscribió el Convenio sobre asistencia técnica o aspectos de la asistencia técnica en el plano social del gobierno a la OIT, para lo cual infiere [Quintero \(2023\)](#) que deberán adoptar otras disposiciones, con miras a asegurar que el personal técnico sea designado sin discriminación alguna por motivos políticos y atendiendo a criterios técnicos de selección, como establece [Cubas \(2024\)](#).

El distanciamiento del gobierno nada más tuvo un momento de tensión durante el gobierno de Rómulo Betancourt, explican [Lebourg y Camus \(2020\)](#), durante el cual se produjo una huelga general que desencadenó un feroz rencor, distanciándose por todo ese lapso de la organización, al punto de que el propio Betancourt rechazó la reelección y no recibió el apoyo del movimiento sindical, que dividió el voto de los sindicatos entre las distintas fracciones de Acción Democrática. [Soro \(2024\)](#) señala que fue en 1936 con la fundación de la CTV, organización para realizar un sindicalismo revolucionario o de ‘tercera fuerza’, acuñando su propio lema: ‘Ni de Moscú ni de Washington’.

Entre 1936 y 1996, el sindicalismo venezolano tuvo momentos de brillo y oscuridad. Según relata [Noroño \(2014\)](#), dada la inestabilidad política reinante en el país, en 1958 se hace el llamado Pacto de Punto Fijo, donde las facciones políticas de la época acordaron apostar a la alternancia de partidos en el gobierno con el propósito de acrecentar la pluralidad del pensamiento, y esto produjo la modificación constitucional de 1961, que perseguía dinamizar y armonizar las relaciones entre empresas, sindicatos, sociedad y derechos, pero dio resultados políticos desalentadores en materia de alternancia, y esto desembocó en actos de corrupción con moderados desarrollos en materia social y cultural.

A partir de 1998 con la victoria de la izquierda política y con Hugo Chávez, se cambió de nuevo la Constitución y en 1999 se empezó con un nuevo paradigma social y organizativo, el movimiento sindical vivió sus peores momentos en Venezuela, por cuanto, se dio origen a los sindicatos bolivarianos en casi todos los sectores productivos del país, intentando eliminar de raíz la representación sindical no alineada con el Gobierno de turno y perteneciente a la CTV en consonancia con [Sánchez \(2014\)](#), hasta el punto que, se utilizaron las instituciones del Estado para limitar el ejercicio sindical de todos los sindicatos que no eran “bolivarianos”, término y adjetivo distintivo que se usa en Venezuela para describir a los sindicatos afines al Gobierno, que empezó a usarse desde el año 2000, cuando Hugo Chávez, le declaró la guerra a la CTV, por oponerse a sus políticas nacionales. Se crearon sindicatos paralelos en casi toda empresa y se produjo una reforma laboral en el 2012, que permanece hasta hoy vigente, que

introdujo el término ética sindical en su artículo 402 de la LOTTT y desarrollado en otras disposiciones orgánicas sin describir los aspectos morales envueltos.

Con el nacimiento de la nueva versión legislativa, se intentó acceder al recinto laboral y controlar las decisiones del empresariado y para ello se fundaron los Consejos Productivos de Trabajadores como una estrategia de regulación, supervisión y control productivo que se encarga de revisar, aprobar y hacer seguimiento a los programas de producción de Venezuela, siendo conformados por trabajadores, representantes de la Juventud, la Milicia Nacional Bolivariana y de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana, situación que puso en jaque incluso a los Sindicatos presentes en las empresas e industrias de Venezuela, pues su fin último era fiscalizar tanto al empresario, como a los propios dirigentes sindicales dentro de la sede de la empresa y bajo mandato de la propia ley.

Concepto de representación y representatividad sindical

La representación constituye una figura fundamental en el ordenamiento jurídico, caracterizada por ser una capacidad inherente a los profesionales del derecho en cualquier sistema legal mundial. Esta figura implica esencialmente la capacidad de postulación, aunque la legislación ha evolucionado para flexibilizar esta característica con el propósito de garantizar principios fundamentales como la oportunidad, celeridad, participación y libertad en la protección de los intereses particulares.

En su concepción más amplia, representar conlleva ineludiblemente la capacidad jurídica de hacer valer, ya sea de manera directa o a través de terceros, aquello que se considere beneficioso para el representado en la defensa de sus intereses, motivaciones, deseos, aspiraciones y anhelos dentro de una materia específicamente definida. Este proceso implica necesariamente la celebración del acto de representación, el cual puede requerir diversas formalidades según el ordenamiento jurídico aplicable, tales como el nombramiento formal, la escrituración de un poder de representación que delimite claramente los alcances de la labor encomendada, o incluso la simple designación mediante reconocimiento público.

En el contexto específico del derecho laboral, la representación sindical adquiere características particulares y especializadas. Según los planteamientos doctrinarios, la representación en el ámbito sindical se configura como una función jurídica específicamente conferida a los sindicatos para actuar en nombre de los trabajadores en diversos ámbitos de actuación, incluyendo la negociación colectiva, la defensa de intereses laborales y la participación institucional (Calvo-Baca, 2009). Esta función se fundamenta en un mandato jurídico que habilita al sindicato para ejercer acciones tanto legales como políticas en representación de los trabajadores, pudiendo actuar de manera individual o colectiva según las circunstancias específicas del caso.

La representación sindical presenta una dualidad funcional claramente diferenciada. Por una parte, la representación individual se manifiesta cuando el sindicato actúa en nombre de un trabajador específico, como en los casos de defensa ante situaciones de despido o conflictos laborales particulares. Por otra parte, la representación colectiva se evidencia cuando el sindicato actúa en representación del grupo o colectivo de trabajadores, siendo el ejemplo más característico la negociación de convenios colectivos.

Desde una perspectiva más operativa, la representación sindical se entiende como la habilitación legal o estatutaria que los trabajadores otorgan expresamente al sindicato para actuar en su nombre y representación (Cabanellas, 1993). Esta representación sindical constituye una consecuencia directa del derecho colectivo de los trabajadores, y su alcance específico se encuentra regulado por la legislación laboral particular de cada país, lo que genera variaciones en su aplicación práctica según el contexto jurídico nacional.

Es fundamental destacar que, independientemente del ámbito de aplicación, la representación debe estar claramente establecida y delimitada, ya sea en los estatutos sindicales correspondientes o mediante su reconocimiento expreso en las normas legales aplicables, garantizando así la seguridad jurídica tanto para los representantes como para los representados en el ejercicio de sus derechos y obligaciones. En cuanto a la representación sindical, los agremiados han depositado su confianza en los líderes que componen la junta directiva y éstos, representan la voz de sus trabajadores ante el patrono o empleador, autoridades, entes, etc., en tanto y en cuanto, la ley no requiera alguna requisito específico para determinados actos procesales, la sola afiliación, es una manifestación de autorización para defender sus intereses, sin embargo, en casos puntuales, los trabajadores deben otorgar por escrito, su autorización para que el sindicato pueda realizar actos jurídicos válidos ante autoridades administrativas o judiciales, como las del caso de una convención colectiva, donde los trabajadores deben participar de las asambleas y autorizar, la discusión y luego la firma y depósito del referido proceso en asamblea general de miembros asociados, así como también, deben hacerlo ante la presentación de un pliego de peticiones, conciliatorio o conflictivo, los procesos de huelga, arbitraje, denuncias antisindicales, reclamos colectivos y toda clase de demandas.

En cuanto a las posibilidades, el proceso decisorio solo es vinculante para el representado en la medida en que él lo acepte y aun en el caso de que el representado esté en desacuerdo con la decisión del representante, las consecuencias que estas tengan solo afectarán al primero. Una decisión cuyos destinatarios son los miembros de la asociación representada solo será legítima si cumple con ciertos procedimientos previamente establecidos que, en últimas, sería el que delimita el alcance de los poderes y facultades del representante.

La representación de tipo delegatorio es una amplia “delegación” o cesión de facultades, poderes, actos y conlleva que los representantes posean sus propios intereses y que dichos intereses se sobrepongan a los intereses del representado. Sin embargo, existen teóricos que afirman que, aunque la decisión de los representantes no coincida con la voluntad individual de los representados, dicha decisión es vinculante si se verifica un motivo de racionalidad en la elección del representante, como indican Álvarez (2024), Hernández (2021) y Tinoco (2023).

En el caso de los sindicatos, acota Cain (2022) que la indivisibilidad de los intereses hace que no haya representación donde no existe conflicto de intereses que requiera un árbitro. La representación sindical no es pública, simplemente porque no existe interés general. No obstante, sí existe el interés común, pues deviene de un nivel de interés que capta en forma espontánea la acción del sindicato y que permite la agrupación de los

sujetos involucrados en el sector que haya originado dichas acciones, como establecen [Aspiazu \(2022\)](#) y [Fernández \(2020\)](#).

Es mediante el Estado donde se puede confirmar la presencia de otra autoridad a la que se le otorga poder y cuyas reglas deben ser respetadas no solo por las personas individualmente consideradas, sino por la variedad de agrupaciones sociales. Por lo tanto, [Alfe \(2024\)](#) detalla su influencia en entidades que se denominarán corporativas, tal como sucede con organizaciones como los partidos, ejércitos, sindicatos, entre otras; corporaciones que poseen un estatus específico para infiltrarse en la vida de las personas e incorporar su comportamiento en el núcleo de la sociedad. Por las propuestas de [García \(2024\)](#) y [Ortega \(2021\)](#), es crucial que las organizaciones sindicales posean un número significativo de trabajadores en su seno. Es debido a los planteamientos de los autores nombrados que resulta de vital importancia el hecho de que las organizaciones sindicales cuenten con un número representativo de trabajadores en su interior, en cuanto que garantiza una real y legítima capacidad de hacer presencia en la defensa y promoción de los derechos laborales.

En referencia al término representatividad, en Venezuela y Colombia está profundamente vinculada con los derechos laborales establecidos en sus respectivas constituciones y leyes laborales. A continuación, se describen las normativas clave en ambos países, seguidas de una comparativa detallada en la [Tabla 1](#):

[Tabla 1](#). Representatividad en los ordenamientos jurídicos de Colombia y Venezuela

Aspecto	Colombia	Venezuela
Representatividad Constitución	Está regulada por la Constitución. Art. 39, 55, 53 CPC.	Está regulada por la Constitución. Art. 87, 89 y 93 CRBV
Legislación laboral	Art. 361, 365 del CST.	Art. 429 de la LOTTT.
Representatividad sindical mayoritaria	Art. 361 del CST	Art. 429 de la LOTTT.
Intervención estatal	En Colombia, los sindicatos han enfrentado históricamente altos niveles de violencia, con numerosos líderes sindicales asesinados, lo que afecta su capacidad de representatividad efectiva. En contraste, en Colombia, a pesar de la violencia y las amenazas contra los líderes sindicales, los sindicatos han mantenido una mayor independencia del Estado, aunque también enfrentan presiones políticas y económicas.	En Venezuela, aunque la situación política es compleja, la violencia contra los sindicatos no ha alcanzado los mismos niveles alarmantes que en Colombia. En Venezuela, el gobierno ha tenido una mayor intervención en la organización y funcionamiento de los sindicatos, particularmente a través de la Central Bolivariana de Trabajadores y la promoción de sindicatos afines al gobierno. Esta situación ha generado críticas sobre la autonomía de los sindicatos.
Grado de formalidad y representación	En Colombia, el sindicalismo está muy segmentado, con varios sindicatos pequeños que a veces luchan por mantener la representatividad dentro de los sectores económicos.	En Venezuela, la centralización de algunos sindicatos bajo la orientación gubernamental ha ocasionado una menor fragmentación sindical, pero ha generado críticas sobre la falta de pluralismo sindical.

	Corte Constitucional.	Sala Constitucional.
Autonomía sindical	<p>Sentencia C-567 de 2000: La Corte afirmó que el principio de autonomía sindical es una garantía fundamental que protege la independencia de los sindicatos frente a cualquier interferencia indebida.</p> <p>Sentencia C-063 de 2008: Destacó que la autonomía sindical es un elemento esencial de la libertad sindical, amparada por normas constitucionales e internacionales.</p>	<p>Sentencia N° 1265 del 17 de octubre de 2000: Esta decisión declaró que el CNE tiene competencia para organizar y supervisar elecciones sindicales, lo que generó críticas por parte de movimientos sindicales independientes, quienes consideraron que esta medida vulnera la autonomía sindical al someter las elecciones a control estatal.</p> <p>Sentencia N° 324 del 16 de marzo de 2020 Reafirmó que las organizaciones sindicales no pueden contravenir los objetivos y principios de la revolución bolivariana. Si bien no revocó formalmente la autonomía sindical, estableció que los sindicatos deben operar dentro del marco del socialismo y los lineamientos del Estado.</p>

Nota: Elaboración propia (2025).

Ha de notarse que la representación se refiere más al acto o función de una organización sindical de actuar en nombre de los trabajadores o afiliados que representa. Es una relación formal, donde el sindicato ejerce la voz y la defensa de los intereses colectivos de sus afiliados en negociaciones, conflictos laborales o la formulación de políticas laborales. La representación se manifiesta en acciones como: Negociación de convenios colectivos, la intervención y participación en conflictos laborales, la defensa de derechos individuales y colectivos de los trabajadores y la participación en instancias institucionales, como comités de trabajo, entre otras.

Por su parte, la representatividad está legislada en ambos ordenamientos jurídicos; sin embargo, en Colombia, la representatividad sindical está regulada por la Constitución de 1991, el [Código Sustantivo del Trabajo. \(CST\)](#) y la Ley 50 de 1990, que establece principios y procedimientos para la organización sindical y la negociación colectiva. Los trabajadores colombianos tienen el derecho a organizarse y formar sindicatos, aunque las dificultades históricas, como la violencia contra líderes sindicales y la alta informalidad laboral, afectan la plena representatividad.

Por otro lado, en el caso de Venezuela, un sindicato es representativo cuando no existe otra organización dentro del recinto laboral o empresa, y ante los procesos de negociación colectiva, la representatividad se mide, ya sea, por el número de afiliados en sus respectivos expedientes sindicales o, cuando esto no es posible, se aplica la metodología del “referéndum intersindical”, una metodología venezolana que busca identificar la organización sindical con más liderazgo, confianza de los trabajadores y mejor desempeño, es una elección donde todos los trabajadores, afiliados a dos o más organizaciones que hacen vida en común dentro de un recinto, empresa, sector o industria, eligen en votaciones universales simples, directas y secretas a la organización sindical que los representará ante el patrono y el proceso de negociación, tal acto se efectúa bajo la supervisión directa del Ministerio del Trabajo; el resultante con la mayor cantidad de votos, es quién obtendrá la representatividad y legitimidad de iniciar el proceso de negociación de la Convención Colectiva de Trabajo.

Al mismo tiempo, y en consideración a lo expresado previo, esta metodología permite blindar de legitimidad a una organización sindical ante las autoridades, ante el empleador o patrono y, más importante aún, frente a los trabajadores. Sin embargo, esto no ocurre en Colombia, ya que, si coinciden dos organizaciones sindicales y ambas tienen trabajadores afiliados en la misma empresa, la ley les da a ambas legitimidad para discutir su convención colectiva en el sector privado o iniciar su negociación colectiva en el sector público; es decir, ambas organizaciones disfrutan de la representatividad sin medición alguna o aplicación de otra metodología. Las dos discuten, cada una por su lado con el mismo empleador.

Esto quiere decir que, en virtud del Art. 416 del CST, cuando existen varios sindicatos en una misma empresa o entidad, la negociación colectiva debe ser asumida por cada sindicato que represente a sus trabajadores afiliados. En ese mismo tenor, el art. 418 del CST regula los casos en que no haya un sindicato con mayoría absoluta. En tales situaciones, los sindicatos pueden formar una coalición para representar colectivamente a los trabajadores durante la negociación.

Ante esto, la Corte Constitucional emitió sentencias como la C-567 de 2000 y la sentencia SU-342 de 2021 donde indicó que el principio de representatividad mayoritaria no puede vulnerar el derecho de los sindicatos minoritarios a participar en el proceso de negociación colectiva, resaltando la necesidad de garantizar que los sindicatos minoritarios tengan mecanismos para expresar sus puntos de vista y, eventualmente, adherirse a la convención colectiva. Y en la segunda hizo énfasis en que los sindicatos minoritarios no pueden ser excluidos arbitrariamente del proceso de negociación colectiva, promoviendo una participación equitativa en los procesos.

En este mismo tenor, la representatividad hace referencia a la legitimidad y el grado de respaldo o apoyo que un sindicato tiene entre los trabajadores de un sector o una empresa. Es un concepto que mide qué tan bien el sindicato refleja la voluntad y los intereses del colectivo que dice representar. La representatividad puede determinarse por: Afiliación sindical: El porcentaje de trabajadores afiliados al sindicato en comparación con el total de trabajadores del ámbito laboral correspondiente. En cuanto a los resultados electorales: por los votos obtenidos en elecciones sindicales (por ejemplo, elecciones de comités de empresa o delegados sindicales). Así como también, el reconocimiento institucional: Si la ley o las autoridades laborales reconocen a un sindicato como interlocutor válido. La representatividad es crucial porque define el peso legal y político de un sindicato para negociar convenios colectivos, participar en mesas de diálogo social o actuar en representación de los trabajadores.

Sistemas sindicales en Colombia y Venezuela

El caso colombiano es interesante, ya que desde hace varias décadas los sindicatos son reconocidos por su sistema de recaudo parafiscal, denominado cuota sindical, que deben realizar para financiar sus actividades. Este concepto está regulado por la legislación laboral y tiene como propósito garantizar el funcionamiento del sindicato, el desarrollo de actividades en favor de los trabajadores y la defensa de sus derechos. Los sindicatos deben entregar anualmente un informe detallado de los movimientos económicos hechos a sus afiliados en asamblea para evitar señalamientos indeseados. Establecido

en los arts. 373, 398-399 y 430 del CST, lo que ha permitido un papel protagónico de las centrales sindicales.

En Colombia no existe en los sindicatos una tipología clara entre unidad de los trabajadores, compañía o territorio, como en otros países. Sin embargo, sin hacer un análisis exhaustivo del sistema sindical colombiano y de otros contextos. Se puede establecer alguna diferencia en relación con la representatividad sindical: las empresas autónomas en Colombia son mínimas, por lo tanto, recae en la representatividad por sector y dependiendo de la ubicación del centro de trabajo, lo cual facilita la multirepresentatividad. No se constata la prórroga de los efectos del contrato colectivo a los no asociados, pero es fortuito olvidar el papel que cumplen los acuerdos de eficacia limitada.

En Colombia, las prácticas del sistema conservan los contratos colectivos en todos los sentidos, incluso imposibilitando la renegociación en torno a las cláusulas sociales en algunos casos debido a la presión de las centrales nacionales, lo que conlleva que solo beneficien a los obreros sindicalizados, en detrimento de los no asociados y la eliminación de los incentivos a la sindicación.

En la actualidad, una significativa parte de la economía informal no está sujeta a la autoridad patronal en sí misma y, claramente, no restringe las actividades del capital al contratar a los trabajadores, ni establece ningún tipo de acuerdo, tanto directo como indirecto, con los empresarios. No pueden afiliarse al sindicato si no se puede llevar a cabo una acción o a propuesta de los empleados; no pueden establecer reglas. Naturalmente, las condiciones previas tampoco posibilitan la presencia directa de los beneficiarios de la obra, sino a través de intermediarios, tal como señalan [Vázquez \(2023\)](#) y [Méndez \(2021\)](#).

En el caso de Venezuela, los sindicatos poseen las mismas atribuciones parafiscales, es decir, perciben aportes voluntarios para su mantenimiento por parte de los trabajadores, lo que se denomina “cuota sindical”, según los arts. 353-358 de la LOTTT, y están organizados de la misma manera que en Colombia en tres grados, como se muestra en la [Tabla 2](#):

[Tabla 2](#). Comparación de la organización sindical en Colombia y Venezuela

Aspecto	Colombia	Venezuela
Base normativa	Constitución de 1991, art. 39 y Código Sustantivo del Trabajo. (CST) , arts. 353, 373-380.	Constitución de 1999, art. 95 y Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT).
Grados sindicales	Sindicatos, federaciones, confederaciones 354, 362-364, 405-406 CST.	Sindicatos, federaciones, confederaciones arts. 365, 368-373 LOTTT.
Sindicatos	Requisito: Mínimo 25 trabajadores. Fundamento: Artículo 359 del Código Sustantivo del Trabajo. (CST) .	Requisito: Mínimo 20 trabajadores. Fundamento: Artículo 376 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT).
Federaciones	Requisito: Reunión de 10 o más sindicatos. Fundamento: Art. 27 Decreto 1469 de 1978. (1978) .	Requisito: Conformada por 5 o más sindicatos. Fundamento: Artículo 381 de la LOTTT.
Confederaciones	Requisito: Reunión de 10 o más federaciones. Fundamento: Artículo 28, Decreto 1469 de 1978. (1978) .	Requisito: Agrupación de 3 o más federaciones y sindicatos nacionales. Fundamento: Artículo 381 de la LOTTT.

REPRESENTACIÓN Y REPRESENTATIVIDAD EN ORGANIZACIONES SINDICALES: PANORÁMICA
COMPARATIVA ENTRE COLOMBIA Y VENEZUELA

Autonomía sindical	Reconocida por la Constitución y regulada en el CST, art. 353.	Reconocida por la Constitución y regulada en el art. 373 de la LOTTT.
Fuero sindical	Protección específica en los artículos 373, 405-406 del CST.	Protección específica en los artículos 419-423 de la LOTTT.
Intervención Estatal	Prohibida, pero limitada en la práctica en algunos casos debido a la intervención del Ministerio de Trabajo.	Prohibida constitucionalmente, pero con denuncias de injerencia estatal en algunos contextos.
Convenios OIT ratificados	Convenio 87° y Convenio 98.	Convenio 87° y Convenio 98.
Acceso a cuotas sindicales	Arts. 373, 398-399 y 430 del CST.	Arts. 353-358 de la LOTTT.

Nota: Elaboración propia (2025).

Como se puede observar, en ambos ordenamientos jurídicos existen disposiciones muy similares para la protección y organización sindical, en virtud de que ambos países son signatarios de los Convenios 87° y 98° de la OIT, que rigen la escena mundial en este tema de relevancia social. Ambas legislaciones han desarrollado las protecciones y establecido su interpretación a través de las Cortes Constitucionales para beneficio de los trabajadores, como afirman [Sanabria, Guío y Sánchez \(2023\)](#). Sin embargo, los grados en cada país son idénticos en cuanto a nomenclatura, pero al adentrarnos en los detalles, Colombia exige más cantidad de afiliados para la fundación de sus organizaciones sindicales.

Como se puede observar, ambos países comparten estructuras jerárquicas similares en el sindicalismo (sindicatos, federaciones y confederaciones), pero varían en el número mínimo de miembros exigidos, lo que refleja las diferencias en sus políticas laborales. Colombia resulta ser más exigente en cuanto al requisito mínimo requerido para la fundación de organizaciones de representación colectiva en todos los grados en comparación con Venezuela, y en el terreno, esto hace más difícil la organización de nuevos sindicatos en sus diferentes grados para Colombia.

CONCLUSIONES

En cuanto a los derechos de libertad sindical, negociación colectiva y representatividad sindical mayoritaria: tanto Colombia como Venezuela reconocen estas libertades en sus marcos normativos. En Venezuela, el sistema de representatividad sindical se fundamenta en una organización sindical democrática, y los sindicatos poseen el derecho de negociar acuerdos y convenciones colectivos.

No obstante, se ha documentado la influencia gubernamental sobre los sindicatos y la intervención en la gestión de algunos sectores, particularmente en años recientes. Por su parte, Colombia ha desarrollado un marco de reconocimiento de garantías para las negociaciones sindicales en los sectores público y privado, lo que ha resultado en un movimiento sindical fragmentado, con limitada cohesión, atomizado y con escasos liderazgos prominentes. Adicionalmente, los requisitos mínimos establecidos por el [Decreto 1469 de 1978. \(1978\)](#) superan los exigidos en otros países del continente, lo que dificulta la fundación de nuevos sindicatos, federaciones y confederaciones en Colombia.

Con referencia a la clase social y nivel educativo: en ambos contextos, estos factores están presentes en diferentes proporciones entre los sindicalistas, pero constituyen aspectos politizados desde los partidos en Colombia y desde el gobierno en Venezuela, lo que afecta la representatividad de los trabajadores. En Colombia, frecuentemente la dirección de los sindicatos se elige en una sola plancha sin amplia representación de los diferentes sectores de trabajadores en los órganos directivos. En Venezuela, existe un sistema de ternas por cargos en la dirección sindical, con representación según la categoría del trabajador, lo que incrementa la representatividad de la dirigencia sindical, aunque el factor político permea estas situaciones y limita su influencia en cambios para la clase trabajadora.

En ambas naciones se identifican barreras normativas, institucionales, culturales y partidistas que generan diferentes grados de exclusión del espíritu democrático. La presencia de los partidos en el sector sindical limita la representatividad de las mujeres y la democracia en general, generando redes clientelistas de poder. Se observa también la presencia de dirigentes sindicales fundadores que limitan el recambio generacional y son sucedidos por sus descendientes. A pesar de los avances en regulación de igualdad de género y derechos de libre asociación en ambos países, se evidencia una sobrerrepresentación de dirigentes de determinada orientación política que no corresponde necesariamente con la composición de los trabajadores afiliados, y una baja representatividad de la clase trabajadora menos organizada.

Cambio de institucionalidad laboral sin avance a nivel de los trabajadores: En ambos casos se produjeron modificaciones en la institucionalidad para el funcionamiento de la representación sindical, pero estos cambios no se orientaron hacia una mayor libertad, participación efectiva en el ámbito político y fortalecimiento sindical. Por el contrario, han favorecido a los representantes políticos y al control estatal sobre estos organismos de representación colectiva, limitando su ejercicio y autonomía.

Deterioro de normas y convenciones: Se observó el deterioro normativo en ambas naciones mediante la restricción de la Convención Colectiva en el sector público de Colombia, supresión de conquistas históricas del movimiento sindical, recortes a las convenciones colectivas, reducción de beneficios laborales, aumento de los requisitos mínimos fundacionales en sus tres grados en Colombia y disminución de las condiciones de contratación, como la subcontratación de empleados que cumplen con el objeto principal de la empresa o ente, lo cual afecta la estabilidad laboral, las condiciones de trabajo y la posibilidad de afiliación sindical.

Persecución por actividades sindicales: En ambas naciones se ha documentado la persecución por actividades de representación y participación sindical (huelgas, peticiones de mejoras contractuales). Estas situaciones han sido llevadas ante las autoridades laborales con pronunciamientos favorables en instancias inferiores, pero en casos de tutela no han sido acogidos por la Corte Constitucional de Colombia. En el caso venezolano, en años recientes, la acción sindical ha sido calificada como apátrida, partidista, fascista y terrorista, lo que ha buscado deslegitimar a la clase trabajadora.

La representatividad sindical presenta una crisis y la participación de los trabajadores en los asuntos referentes a su trabajo es limitada o inexistente. Las causas de la debilidad de la representatividad del movimiento sindical se encuentran en la estructura y

dinámica de la economía, que impone transformaciones que requieren una respuesta por parte de las organizaciones sindicales para continuar representando los intereses y derechos de los trabajadores.

Se recomienda, para el caso colombiano, que en las próximas modificaciones laborales o reformas se incluya una reducción de los requisitos mínimos de constitución de sindicatos, federaciones y confederaciones, facilitando la creación de nuevos órganos de representación colectiva. Esto contribuiría al crecimiento en protección laboral y afiliación. En el contexto venezolano, se observa facilidad para el movimiento sindical; sin embargo, la intervención estatal ha generado una dirigencia sindical afín a determinadas ideologías. Se recomienda reducir la influencia del factor político en los sindicatos para preservar su autonomía sindical.

Las recomendaciones se estructuran en dos niveles: el primero de “cartera política”, que permitiría incrementar la demanda de trabajo en Venezuela o mejorar la participación de los trabajadores en Colombia; y el segundo relacionado con la vida interna de las empresas, mediante procedimientos que faciliten una mejor participación de los trabajadores y mejoren la gestión empresarial.

REFERENCIAS

- Afarian, J. R. (2021). Ampliación o limitación de los derechos colectivos laborales: Un análisis a partir de las últimas decisiones de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/157801/CONICET_Digital_Nro.e2ba1c15-5e9e-4dc4-8793-f7de626b03ad_C.pdf?sequence=6
- Afarian, J. R. (2022). Los Comités Mixtos de Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos en el Trabajo: Impresiones preliminares sobre su proyecto de regulación. https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/200495/CONICET_Digital_Nro.6e734272-f8d2-4c0f-a43f-3724bc500461_B.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Alarcón Deza, B., & Hidalgo, M. (2024). Venezuela: la lógica de la supervivencia autocrática. *Revista de ciencia política*, 44(2), 463-489. <https://www.scielo.cl/pdf/revcipol/v44n2/0718-090X-revcipol-s0718-090x2024005000121.pdf>
- Alfie, A. C. (2024). Ley sindical argentina e inmigración. Reflexiones en torno a la libertad ya la democracia sindical de los trabajadores migrantes. *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 5(8), 22-36. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7544326.pdf>
- Alpala Tarapues, A. E., & Muñoz Ortega, Y. L. (2022). Prácticas judiciales que condujeron a la estigmatización y criminalización del sindicalismo en Colombia en el periodo 2002–2010 [Tesis de grado]. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/25b9137a-45d3-4fbd-a152-580f4cc766c9/content>
- Álvarez Salinas, L. H. (2024). El principio de razón suficiente en materia ambiental en la jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana [Tesis de maestría].

https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/8606/T_MDPC_828.pdf?sequence=1

- Artiles, A. M., & Martínez, A. P. (2022). Nuevas formas de representación colectiva. Reacción a la digitalización. Cuadernos de Relaciones Laborales. <https://www.academia.edu/download/99062016/4564456561038.pdf>
- Aspiazu, E. (2022). Representación sindical y conflictividad laboral de la enfermería durante la pandemia en Argentina. El caso de la ciudad de Mar del Plata. Zona Franca. <https://www.academia.edu/download/99062016/4564456561038.pdf>
- Badillo Sarmiento, R., & Trejos Rosero, L. F. (2023). Las Autodefensas Gaitanistas de Colombia como grupo armado politizado: un nuevo paradigma del crimen organizado. *Revista Científica General José María Córdova*, 21(42), 326-351. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1900-65862023000200326&script=sci_arttext
- Cabanellas, G. T. (1993). Diccionario Jurídico Elemental. Nueva Edición Actualizada, Corregida y Aumentada. Editorial Heliasta S.R.L. <https://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2015/01/doctrina34261.pdf>
- Cain, G. M. U. (2022). La negociación colectiva en el sector público: el doble rol del Estado y el límite que impone el orden público [Trabajo final de grado]. <https://repositorio.21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/26158/TFG%20-%20Cain%2C%20Guillermo%20Martin%20Ulises.pdf?sequence=1>
- Calvo-Baca, E. (2009). Código Civil venezolano. Libra Fondo Editorial.
- Castiblanque, R. P. (2022). Sistema orgánico de representación en seguridad y salud laboral en España. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, (47), 160-196. <https://www.academia.edu/download/99062016/4564456561038.pdf>
- Cerdas, D. (2018). Derechos laborales colectivos y democracia. Una discusión a partir del concepto voz horizontal de Guillermo O'Donnell. *Revista IUS*, 12(42), 209-230. <https://www.redalyc.org/journal/2932/293257825010/html/>
- Chacín Fuenmayor, R. de J., Lafont Mendoza, A., & Noroño Sánchez, J. (2020). La interpretación Jurídica: Una visión contemporánea de la aplicación del Derecho. Editorial Ibáñez. <https://grupoeditorialibanez.com/product/la-interpretacion-juridica-una-vision-contemporanea-de-la-aplicacion-del-derecho/>
- Cornelius Salas, A. (2021). El obrero en Colombia. Una revisión historiográfica desde las perspectivas del nuevo milenio (2000-2020) [Tesis de grado]. <https://repositorio.unicartagena.edu.co/entities/publication/bee077e7-0441-472e-a663-8958a33fa9cb>
- Cruz Barbosa, C. C. (2020). ... para enraizarnos en el territorio: caficultura campesina agroecológica, experiencia de territorialización de la Federación Campesina del Cauca–FCC–Colombia [Tesis doctoral]. <https://repositorio.unesp.br/server/api/core/bitstreams/985e8113-8dde-45d8-947a-00754732b2e1/content>

- Cubas Ramacciotti, R. (2024). Consideraciones sobre los orígenes de los populismos progresistas en América Latina y la persistencia del Socialismo del Siglo XXI en Venezuela. *Araucaria*, 26(56). <https://doi.org/10.12795/araucaria.2024.i56.12>
- Differ, B. J. M., Diaz, A. C., & Inarra, J. (2022). ¿Recomposición del sindicalismo en México en la era neoliberal? El caso del Movimiento Obrero Matamorenses (MOM 20/32), 2019-2021. *HiSTOReLo. Revista de Historia Regional y Local*, 14(31), 226-265. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2145-132X2022000300226&script=sci_arttext
- Fernández, S. G. (2020). Aspectos constitucionales para la adecuada regulación de los grupos de interés. *Corts: Anuario de derecho parlamentario*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7544326.pdf>
- García, J. P. (2024). Centros de trabajo sin representación legal de los trabajadores y la alternativa de la representación territorial. *Relaciones laborales y derecho del empleo*. https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/download/1413/1513
- González, E. C. (2022). El poder punitivo como antesala del exterminio contra el movimiento sindical en Colombia, 1948-1986. *Revista Páginas*. <https://revistapaginas.unr.edu.ar/index.php/RevPaginas/article/download/684/832>
- Gratius, S., & Rodríguez Pinzón, E. (2021). Entre seguridad humana y estatal: ¿ofrece la Unión Europea una respuesta coherente a los desafíos de seguridad en Centroamérica, Colombia y Venezuela? *Colombia Internacional*, (105). <http://journals.openedition.org/colombiaint/1131>
- Hernández, G. (18 de agosto de 2021). Democracia sindical. Paso a paso: proceso legal para legitimar los contratos colectivos de trabajo. *El Economista*. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Paso-a-pasoProceso-legal-para-legitimar-los-contratos-colectivos-de-trabajo-20210817-0107.html>
- Lebourg, N., & Camus, J. Y. (2020). Las extremas derechas en Europa: Nacionalismo, populismo y xenofobia. <https://acortar.link/TluOwZ>
- López Luces, J. A. (2022). Élite, dominación, influencia política y desigualdad social: Estudio histórico comparativo entre Colombia y Venezuela. *Petroglifos Revista Crítica Transdisciplinaria*, 5(2). https://petroglifosrevistacritica.org.ve/wp-content/rep/2022_0502.pdf#page=21
- Méndez Maldonado, H. E. (2021). Impacto de la informalidad en el mercado laboral salvadoreño 2009-2019 [Monografía]. Multicéntrico. http://redicces.org.sv/jspui/bitstream/10972/4715/1/Impacto_de_la_informalidad_en_el_mercado_laboral_salvadore%C3%B1o_2009-2019_Zona_Central.pdf
- Noroño Sánchez, J. G. (2014). Retos y perspectivas de las organizaciones sindicales en el contexto de la globalización de las relaciones laborales en Venezuela. *Revista Electrónica Lex Laboro*, 6, 1-15. https://www.researchgate.net/publication/330845353_Retos_y_Perspectivas_de_las_Organizaciones_sindicales_en_el_Contexto_de_la_Globalizacion_de_las_Relaciones_Laborales_en_Venezuela

- Noroño Sánchez, J. G. (2022). The didactic conception of research in the modern vision. *Revista Veritas*, 2(2), 3-22. <https://revistas.unisucre.edu.co/index.php/veritas/article/view/947>
- Ortega, F. F. (2021). El Real Decreto-Ley 28/2020 sobre el trabajo a distancia: ¿un marco normativo que satisface el ejercicio del derecho de representación de los trabajadores a distancia? *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (156), 125-148. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7929289.pdf>
- Piña-Ferrer, L. S. (2023). El enfoque cualitativo: Una alternativa compleja dentro del mundo de la investigación. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(15), 1-3. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i15.2440>
- Quintero, I. (2023). Un nuevo nombre para Venezuela: la creación de la república bolivariana. Academia Nacional de la Historia.
- Ramírez, H., & Ulloa, N. (2020). Trabajo decente desde los lineamientos de la OIT: aplicabilidad en el sector agrícola cebollero de Aquitania Boyacá. *JURÍDICAS CUC*, 16(1), 97-126. <http://dx.doi.org/10.17981/juridcuc.16.1.2020.04>
- Ramos, G. C. (2022). O papel da sociedade civil organizada nos Conselhos Econômicos e Sociais [Herramienta 109]. EuroSocial. https://eurosocial.eu/wp-content/uploads/2022/07/Herramienta_109_PS_prt_O-papel-da-sociedade-civil-organizada-CES.pdf
- Sanabria, S., Guío, F., & Sánchez, P. (2023). Los derechos de los pobres en Colombia: Postura de la Corte Constitucional. *Jurídicas CUC*, 19(1), 125-162. <http://dx.doi.org/10.17981/juridcuc.19.1.2023.05>
- Sánchez Cárcamo, R. A., & Cifuentes Sarmiento, J. A. (2022). Análisis crítico de la regulación laboral y movilización obrera en Colombia en el siglo XX. *Izquierdas*, 51, 1-21. <https://cyberleninka.ru/article/n/an-lisis-cr-tico-de-la-regulaci-n-laboral-y-movilizaci-n-obrera-en-colombia-en-el-siglo-xx/viewer>
- Sánchez, J. G. N., Villavicencio, M. N., & Díaz, R. R. G. (2020). Ética sindical como mecanismo impulsor de competitividad en las pequeñas y medianas empresas. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(3), 154-173. <https://www.redalyc.org/journal/279/27963600012/27963600012.pdf>
- Sánchez, J. G. S. (2014). Las Relaciones Laborales Venezolanas En El Contexto De La Globalización. *Legem*, 2(1), 107-125. <https://revistas.uniatlantico.edu.co/index.php/legin/article/view/1174>
- Sánchez, J. H. M., & Harris, J. (2021). Repercusión del tipo de cambio y de la liquidez monetaria sobre la inflación en la economía venezolana (2007-2020). <https://core.ac.uk/download/pdf/489414794.pdf>
- Soro, J. M. (2024). Posfascismo en España: el franquismo después del fascismo (1945-1975). *Revista de Historia das Ideias*. <https://acortar.link/TluOwZ>
- Tinoco Franco, J. S. (2023). Las transformaciones de la organización administrativa colombiana en el siglo XIX: la consolidación del modelo de estado unitario. <https://>

www.researchgate.net/profile/Rolando-Salinas-Garcia/publication/379023318_Estudios_multidisciplinarios_sobre_identidades_trabajo_profesion_y_espacio/links/65f6305532321b2cff84d430/Estudios-multidisciplinarios-sobre-identidades-trabajo-profesion-y-espacio.pdf#page=89

Vázquez Olivares, P. (2023). Criterios para una propuesta de ley de fomento de la economía social y solidaria para el estado de Guerrero [Tesis]. https://ri.uagro.mx/bitstream/handle/uagro/4487/TM_21250239_23.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Legislación citada

Código Sustantivo del Trabajo. (1951, 7 de junio). Diario Oficial No. 27.622. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Decreto 1469 de 1978. (1978). <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77315#:~:text=Toda%20federaci%C3%B3n%20local%20o%20regional,por%20lo%20menos%20diez%20federaciones>

FINANCIAMIENTO

Este artículo no recibió financiación

DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran que no existe conflicto de interés

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

- Conceptualización, ideas y la evolución del diseño del trabajo: “JOSÉ GREGORIO NOROÑO SÁNCHEZ y RAFAEL ALBERTO VILCHEZ PIRELA”
- Obtención, revisión y análisis de los datos o categorías: “JOSÉ GREGORIO NOROÑO SÁNCHEZ y RAFAEL ALBERTO VILCHEZ PIRELA
- Escritura y presentación del artículo: “JOSÉ GREGORIO NOROÑO SÁNCHEZ y RAFAEL ALBERTO VILCHEZ PIRELA
- Revisión crítica del contenido del manuscrito: “JOSÉ GREGORIO NOROÑO SÁNCHEZ y RAFAEL ALBERTO VILCHEZ PIRELA”

BIODATA

JOSÉ GREGORIO NOROÑO SÁNCHEZ. Doctor en Ciencias Gerenciales, estancia postdoctoral en integración y desarrollo en América Latina, Magister Scientiarum en Derecho del Trabajo y Abogado, egresado de la Universidad Privada Dr. Rafael Bellosillo Chacín (URBE) Maracaibo – Venezuela. Docente universitario e investigador reconocido

por Minciencias, par evaluador. Jefe del Departamento Laboral, Coordinador de la Maestría en Derecho, gestor de internacionalización y miembro del grupo de investigación Temas de Derecho contemporáneo-Forseti adscrito a la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Cartagena (Cartagena de Indias – Colombia)

RAFAEL ALBERTO VILCHEZ PIRELA. Doctor en Ciencias Gerenciales, estancia postdoctoral en Gerencia de las Organizaciones e Investigación Cualitativa, Magister Scientiarum en Gerencia de Recursos Humanos y Licenciado en Trabajo Social, participante del Doctorado en Ciencias Sociales de la Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín. (Maracaibo – Venezuela). Docente investigador del Departamento de Ciencias Sociales de la Universidad de Córdoba (Colombia). Par evaluador reconocido por Minciencias. Director del Grupo de Investigación Ciencias Sociales y Filosofía de la Educación adscrito a la Facultad de Educación y Ciencias Humanas.