



Vigilada Mineducación

La negociación colectiva por rama: propuestas para que integre y mejore las relaciones colectivas del trabajo.

Jorge Enrique Pérez Casallas

Artículo académico, para optar al título de Magister en Derecho

Asesor

Juliana Valencia González

Universidad EAFIT

Escuela de Derecho

Maestría en Derecho

Medellín

2023

TABLA DE CONTENIDO

Los derechos de asociación sindical y de negociación colectiva en Colombia

Derecho de asociación sindical

Derecho a la negociación colectiva

Tipos de organizaciones sindicales

El fuero sindical y el fuero circunstancial.

El ejercicio de la negociación colectiva en Colombia

Desarrollo de las negociaciones

Problemas representativos

La negociación colectiva por rama en Colombia

¿Es Posible Adelantar Negociaciones a un Nivel Superior al de Empresa en Colombia?

Antecedentes

Entrevista líder sindical

Entrevista negociadora de empresa

Proyecto de reforma laboral 166/2023 C

La negociación colectiva por rama, derecho comparado

España

Alemania

Uruguay

¿Conviene incentivar la negociación colectiva a un nivel superior en Colombia?

El análisis económico del derecho y la teoría de los costes de transacción

Propuestas

Riesgos

Conclusiones

Anexos

Resumen

La negociación colectiva a un nivel superior al de empresa, es un escenario poco explorado en Colombia, sin embargo, esto podría cambiar, no solo porque el Gobierno Nacional presentó durante el año 2023 dos proyectos de reforma laboral que impulsan la negociación por rama, sino porque esta es una modalidad consolidada y en aumento en un importante número de países del mundo.

Ahora bien, adoptar nueva legislación en materia de derecho colectivo de trabajo, no puede pasar por alto los problemas actuales que este enfrenta actualmente, gracias a lo que se ha denominado abuso del derecho de asociación sindical. En ese sentido, es fundamental que si se impulsa una nueva forma de negociar, no implique que se trasladen los problemas que ya sufre la negociación a un nivel de empresa, ni mucho menos que estos se maximicen.

En este artículo se analizará la negociación a nivel superior al de empresa, sus antecedentes y cómo funciona en otros países. Por su parte, se plantearán algunas propuestas para que si se mantiene el interés del ejecutivo por impulsar la negociación a un nivel superior, no se repliquen los graves problemas actuales de la negociación de empresa.

Abstract

Collective bargaining at a higher level as a company is a non-explored scenario in Colombia; however, this could change, not only because the National Government presented two labor reform projects in 2023 that promote branch bargaining, but also because this is a consolidated and growing modality in a significant number of countries around the world.

However, the adoption of new legislation on collective labor law cannot overlook the current problems that it is currently facing, thanks to what has been called abuse of the right to union association. In this sense, it is essential that if a new form of bargaining is promoted, it does not imply that the problems that bargaining already suffers are transferred to the company level, much less that they are maximized.

This article will analyze bargaining at a higher level than the company level, its background and how it works in other countries. In turn, some proposals will be put forward to ensure that if the executive's interest in promoting bargaining at a higher level is maintained, the current serious problems of company-level bargaining will not be replicated.

Palabras Clave

Derecho de asociación, reforma laboral, abuso del derecho, negociación colectiva, sindicato, fuero, mesa de negociación, tribunal de arbitramento, pliego de peticiones, atomización.

Keywords

Association right, labor reform, abuse of rights, collective bargaining, syndicate, source, negotiating table, arbitration tribunal, list of demands, atomization.

Introducción

Las relaciones colectivas del trabajo en Colombia se han destacado en los últimos años por una creciente e incesante tasa de conflictividad. El número de sindicatos ha aumentado de forma importante¹, y con estos el número de mesas de negociación a nivel de empresa, adelantadas con organizaciones de trabajadores que en algunos casos apenas representan a un empleado afiliado, y que, en otros representan a colaboradores que pertenecen simultáneamente a varias organizaciones de trabajadores.

La negociación a nivel de empresa es la regla general, para que las organizaciones de trabajadores discutan, compañía a compañía, los pliegos de peticiones que presentan en la búsqueda de mejorar las condiciones laborales de sus afiliados. Sin embargo, la forma de negociación que predomina no solo llama la atención porque no deriva en convenios colectivos que beneficien a un número representativo de trabajadores, sino por el contraste entre una altísima conflictividad colectiva, y una disminución en la tasa de empleados sindicalizados -beneficiarios de esos convenios-, que se encontraba en niveles cercanos al 5%² para 2017, aun cuando para el año 1980, estaba en el 15%.

Ante este panorama, autoridades como la Comisión de Expertos en Normas Internacionales³, y el mismo Ministerio del Trabajo⁴, han manifestado la necesidad de adoptar una legislación específica, que

¹ Colombia, Ministerio del Trabajo, “Resultados finales Censo Sindical 2017”, febrero de 2018, 21. Consultado el 10 de abril de 2023. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/197014/INFORME+FINAL+ACTUALIZADO+septiembre+28-2018+-+archivo+word.pdf/9e08bb76-370a-3b7f-2070-a55fc17b36ff?download=true>

² Agencia de Información Laboral (2019) La ENS presenta su informe anual de Trabajo Decente. Trabajo decente y los Tratados de Libre Comercio firmados por Colombia: ¿más comercio, menores derechos laborales? [en línea] Recuperado de: <https://ail.ens.org.co/informe-especial/la-ens-presenta-su-informe-anual-de-trabajo-decente-trabajo-decente-y-los-tratados-de-libre-comercio-firmados-por-colombia-mas-comercio-menores-derechos-laborales/>

³ Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Convenio 87, 1948.

⁴ PL 166/2023C. Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia. 24 de Agosto de 2023. Gaceta No 1152.

regule e incentive la negociación colectiva a un nivel superior al de empresa, que se espera desencadene entre otras un aumento del número de beneficiarios de acuerdos colectivos.

La negociación colectiva a un nivel superior al de empresa, es entendida como aquella que se adelanta entre un grupo de empleadores, y una o varias organizaciones de trabajadores, para conseguir la celebración de un acuerdo colectivo que genere efectos jurídicos en más de una compañía.

Esta forma de negociación carece de protagonismo en Colombia, por el contrario, casi todos los convenios que se suscriben en nuestro país son el resultado de acuerdos directos entre cada empresa y una sola organización sindical. Sin embargo, es posible que esto cambie en los próximos años, no solo porque parece ser la intención del Gobierno Nacional, (en cabeza del Presidente Gustavo Petro), que ha presentado durante el año 2023 dos proyectos de reforma laboral que tienen dentro de sus objetivos priorizar negociaciones a un nivel superior al de empresa, sino porque son muchos los países del mundo que han acogido esta forma de negociar, como la vía predilecta, o por lo menos la más importante, cuando de adoptar acuerdos colectivos que afecten al mayor número de empresas y trabajadores, se trata.

Así las cosas, es posible que durante los próximos meses y años se adopten leyes encaminadas a aumentar el número de negociaciones a un nivel superior al de empresa, por lo que este artículo presenta una investigación en la materia. En ese sentido, y con la intención de abordar desde lo más básico el asunto en cuestión, se comenzará por un análisis de los derechos de asociación sindical y de negociación colectiva, que permitirá comprender el alcance e importancia de estas garantías, con respaldo en el bloque de constitucionalidad y la Constitución Política, y cuyo ejercicio ha sido garantizado, entre otras, mediante la posibilidad otorgada a los trabajadores, de conformar sindicatos de distintos tipos, de presentar pliegos de peticiones, de suscribir acuerdos colectivos, de beneficiarse del fuero sindical y circunstancial, entre otras.

Seguidamente, se pasará a explicar los problemas representativos que padece el escenario del derecho colectivo del trabajo nacional, que han desencadenado fenómenos como la atomización del movimiento sindical, la mutltiafiliación sindical, y en general distintas conductas de abuso del derecho, cuya solución debería ser prioridad para el legislador, y que no pueden perderse de vista, mucho menos ante un panorama reformista, como el actual.

A continuación, se analizará si es o no posible adelantar negociaciones colectivas a un nivel superior al de empresa en Colombia, las distintas tesis que hay al respecto, así como las experiencias de negociadores tanto de sindicato, como de empresa, en el ejemplo más exitoso a nivel nacional de una negociación entre varios empleadores y una organización sindical: Las negociaciones entre la Asociación

de Bananeros de Colombia “AUGURA” y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria “SINTRAINAGRO”, que impactan a más de 20.000 trabajadores, de cerca de 265 empresas que conforman dicho gremio.

Expuesto lo anterior, se realizará un sucinto estudio frente al proyecto de reforma laboral 166/2023 C., que cursa actualmente en el Congreso de la República, y los efectos que este podría llegar a tener en materia de negociación colectiva, lo que ambienta la cuestión de que si bien pueden adoptarse reformas para impulsar la negociación colectiva a un nivel superior al de empresa, estas deben tener un especial cuidado, para no terminar desencadenando un crecimiento exponencial de los problemas actuales que enfrenta el ejercicio del derecho colectivo del trabajo, a los que se hizo referencia previamente.

Realizado dicho análisis, se procederá con un ejercicio de derecho comparado, encaminado a exponer el funcionamiento de la negociación colectiva a un nivel superior al de empresa, que se lleva a cabo en países como España, Alemania y Uruguay, que han logrado consolidar este modelo como la forma de negociación más relevante, estableciendo reglas que promueven seguridad jurídica para los distintos actores del derecho colectivo, y que impiden que se repliquen los problemas representativos que enfrenta la negociación colectiva en Colombia.

Por último, se determinará si es conveniente y posible incentivar esta forma de negociación en Colombia, y se propondrán reglas, que podrían ser tenidas en cuenta por el legislador de adoptar leyes con este objetivo, mismas que podrían tener un doble efecto, en primer lugar, que de acudir a la negociación colectiva a un nivel superior al de empresa, organizaciones de trabajadores y empleadores encuentren una vía de escapatoria a los problemas actuales que enfrenta el derecho colectivo del trabajo, y en segundo lugar, que estas reglas conviertan la negociación colectiva a un nivel superior al de empresa en la forma de negociar con un nivel más relevante, por su eficiente asignación de recursos, con respaldo doctrinario en tesis propias de la escuela del análisis económico del derecho y en la teoría de los costos de transacción.

Los Derechos De Asociación Sindical Y De Negociación Colectiva En Colombia

Para comprender el panorama actual del derecho laboral colectivo en Colombia, que permitirá ambientar la discusión relativa a las posibilidades, beneficios y riesgos, derivados del eventual fortalecimiento de la negociación colectiva a un nivel superior al de empresa⁵, es fundamental partir del acercamiento a dos de

⁵ En adelante se hará referencia a negociación colectiva a nivel superior al de empresa, para hacer alusión a la negociación colectiva que se lleva a cabo entre uno o varios empleadores (u organizaciones que los asocian), con uno o varios sindicatos (de cualquier grado). También se usarán en ese mismo sentido las denominaciones: negociación por rama, industria, sector económico, haciendo en todo caso alusión a negociaciones por encima del nivel de empresa.

los derechos constitucionalmente protegidos, que sustentan la posibilidad de que los trabajadores y empleadores se asocien, y busquen llegar a acuerdos encaminados a la protección de sus intereses, y a la búsqueda de paz en las relaciones laborales. Los derechos a los que se hará referencia serán: el derecho de asociación sindical y el derecho de negociación colectiva.

Una vez explicados estos derechos, se analizará la categorización de las organizaciones sindicales de trabajadores, y el fuero sindical y circunstancial, conceptos sumamente importantes para entender la forma en la que ha sido prevista por el legislador la negociación colectiva, su funcionamiento actual en la práctica y sus problemas más representativos, también objeto de análisis en este documento que, vuelven preciso, sino es la adopción de cambios legislativos urgentes, por lo menos la necesidad de proponer y ambientar la discusión de reformas que verdaderamente beneficien al derecho colectivo del trabajo.

Derecho de Asociación Sindical

La posibilidad de que un conjunto de individuos se agrupe con el objetivo de defender sus intereses, ha sido denominada derecho de asociación sindical. Este derecho es sujeto de varias acepciones, de este modo, para Nipperdy (1959) citado por Barona (2015), autor destacado de la doctrina internacional, se trata del derecho de unirse para la defensa y el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de la economía. Por su parte, en el escenario nacional, Villegas (2014), considera que el derecho de asociación es un medio para la defensa y promoción de los derechos de los trabajadores.

Aun cuando la mayoría de las acepciones tanto de la doctrina nacional, como de la internacional, al referirse al derecho de asociación sindical, hacen alusión exclusivamente a su aplicación respecto de los trabajadores, lo cierto es que el derecho de asociación sindical también protege a los empleadores, tal y como está previsto en el artículo 2, del Convenio 87 de la OIT ratificado por Colombia mediante Ley 26 de 1976.

En esta medida, el derecho de asociación sindical permite a quienes se asocian, constituir las organizaciones que estimen convenientes, redactar sus estatutos y reglamentos, elegir a sus representantes, organizar su administración, formular su programa de acción, entre otras prerrogativas. Todo lo anterior, sin la intervención de las autoridades (Puyana et al., 2016), y con el único límite, que no se contrarie lo consagrado en la ley. Este derecho tiene tres dimensiones, según el criterio expuesto por la Corte Constitucional en sentencia T 619 de 2013, (i) Dimensión individual, relacionada con la posibilidad de cada individuo para determinar si se afilia, se mantiene o se desafilia de un sindicato. (ii) Dimensión colectiva, referida a la posibilidad de autogobierno que tienen los asociados, sin injerencias externas Y (iii) dimensión instrumental, concerniente a que el derecho de asociación es un vehículo que permite a los

individuos la consecución de sus fines, como el mejoramiento de condiciones laborales, por encima de los mínimos fijados en la ley.

Derecho de Negociación Colectiva

El derecho a la negociación colectiva no solo es una garantía complementaria al derecho de asociación sindical, sino que ha sido entendido más que como un fin, como un medio, en este sentido, para Sánchez (2005), es una vía para llegar a acuerdos entre empleadores y empleados cuando existen dificultades o cuando se quieren mejorar las relaciones de trabajo.

Con el objetivo de asegurar la protección del derecho de negociación colectiva, la OIT adoptó los convenios 98 de 1949 y 154 de 1981, ratificados por Colombia mediante Leyes 27 de 1976 y 524 de 1999, respectivamente. Ambos convenios coinciden en indicar que corresponde a los gobiernos adoptar medidas para fomentar entre los empleadores (así como entre las organizaciones que los afilian) y las organizaciones de trabajadores, el desarrollo de negociaciones colectivas, mientras que el segundo, señala entre otras que la negociación colectiva puede adelantarse por parte de un grupo de empleadores, y una o varias organizaciones sindicales, lo que abre la puerta a la negociación colectiva a un nivel superior al de empresa.

De este modo, el ejercicio del derecho de la negociación colectiva en Colombia es un derecho priorizado en favor de las organizaciones de trabajadores. Muestra de ello es que la sola voluntad del empleador para iniciar la negociación colectiva con una organización que afilia a sus trabajadores es insuficiente para que esta tenga que sentarse a negociar, pues su denuncia de la convención no es vinculante para el sindicato de trabajadores, según lo señalado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia de radicado No. 9687 de 1997, y por el contrario, la sola intención de la organización de trabajadores de iniciar el proceso de negociación colectiva con el empleador, obliga a este último a sentarse a negociar, so pena de sanciones administrativas, contempladas en el artículo 434 del Código Sustantivo del Trabajo⁶, e incluso penales, fijadas en el artículo 200 del Código Penal⁷.

Por último, no puede olvidarse que esta garantía no asiste exclusivamente a los empleados sindicalizados, el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo establece la posibilidad de que los trabajadores no sindicalizados, suscriban pactos colectivos con sus empleadores, que benefician a quienes

⁶ Artículo 433 del Código Sustantivo del Trabajo.

⁷ Artículo 200, Código Penal, Ley 599 de 2000.

los suscriben o se adhieren con posterioridad, y cuyo proceso de elaboración se rige por las reglas fijadas en ese mismo código, para la celebración de convenciones colectivas.⁸

Tipos de Organizaciones Sindicales

Como se señaló previamente, el derecho de asociación sindical y el derecho de negociación colectiva, se materializan entre otras, en la posibilidad que asiste a los trabajadores, para asociarse, en la búsqueda de proteger sus intereses (garantía que como se puso de presente, también asiste a los empleadores, pero que ha sido priorizada en favor de los trabajadores). Cuando los trabajadores se asocian por medio de sindicatos, pueden conformar organizaciones de diversos tipos y categorías. Las organizaciones sindicales conformadas por empleados se pueden clasificar por tipo, en función de los individuos que se asocian. Cuando se habla de tipos de sindicato, es necesario acudir a lo previsto en el artículo 356 del Código Sustantivo del trabajo, que los cataloga así:

- Sindicato de empresa: Conformado por individuos de distintas profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución.
- Sindicato de Industria o por rama de actividad económica: Conformado por individuos que trabajan en empresas de la misma industria o rama de actividad económica, independientemente de su profesión, oficio o especialidad.
- Sindicato de Gremio: Conformado por individuos que comparten una misma profesión, oficio, o especialidad. En este caso no es necesario que compartan empresa, ni industria.
- Sindicato de oficios varios: Conformado por individuos de diferentes profesiones, distintas e inconexas, que se pueden asociar en este tipo de sindicato solamente en lugares donde no existan suficientes empleados de la misma profesión u oficio, como para conformar un sindicato de gremio, y siempre que dicha condición permanezca en el tiempo.

Para efectos de este documento, es necesario profundizar en los sindicatos de industria, o por rama de actividad, como quiera que su denominación pudiera llevar a interpretar que son estos los llamados exclusivamente a llevar a cabo negociaciones colectivas a un nivel superior al de empresa (por ejemplo: por rama o industria). Sin embargo, la Ley Colombiana no tiene previsto que sean estas

⁸Artículo 481, Código Sustantivo del Trabajo, Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951.

organizaciones sindicales las únicas que puedan llevar a cabo negociaciones con uno o varios empleadores, o una o varias organizaciones que agremien a estos últimos. Tampoco lo tiene previsto de esta forma el Convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo, cuya importancia en la materia, ya se destacó previamente. Lo que permite concluir que es posible llevar a cabo negociaciones a un nivel superior al de empresa, junto con otros tipos de sindicatos, como los sindicatos de gremio.

Lo anterior tiene una importancia altísima, para analizar la posibilidad de que las negociaciones a un nivel superior al de empresa puedan tener relevancia o no, en Colombia, como quiera que, según el Censo Sindical de 2017, en Colombia existen más sindicatos gremiales, que de industria, e incluso, que de empresa. Como se puede evidenciar en la siguiente información tomada del Informe Final Censo Sindical publicado por el Ministerio de Trabajo (2017) así:

Sindicatos de primer grado en registro censal – Categorizados por clase

Empresa	Gremial	Industria/Rama	Oficios Varios
3.377	5.956	1.667	279

Fuente: Informe Final Censo Sindical publicado por el Ministerio de Trabajo (2017)

Aun cuando como se pondrá de presente, el número de organizaciones sindicales no refleja, necesariamente, que estas representen a más o menos trabajadores debido a fenómenos como la multifiliación los sindicatos de gremio si son quienes afilian a más empleados, y por lo tanto, la posibilidad de negociar con este tipo de organizaciones, a un nivel superior al de empresa, es fundamental, como se ve a continuación:

Clase de sindicato	Número de Afiliados	Porcentaje
Sindicato de gremio	506.352	49,4%
Sindicato de empresa	238.401	23,2%
Sindicato de industria	274.606	26,8%
Sindicato de oficios varios	6.395	0,6%
Total	1.025.754	100%

Fuente: Jassir (2019) El derecho de huelga en Colombia.

Dentro de la estructura sindical, según lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, las organizaciones que se acaban de clasificar son consideradas sindicatos de primer grado, y las mismas pueden asociarse entre sí, y dar origen a las federaciones⁹, que son consideradas organizaciones de segundo grado. A su vez, las federaciones, pueden unirse, y conformar confederaciones, consideradas como sindicatos de tercer grado. Las federaciones y confederaciones son sumamente relevantes para hablar de la negociación colectiva a un nivel superior al de empresa, pues cuentan con las mismas atribuciones que los sindicatos de primer grado, excepto en lo que corresponde al derecho a declarar la huelga.

Algunas de las federaciones de sindicatos de trabajadores más renombradas en Colombia, son: la Federación Colombiana De Educadores "FECODE", La Federación Nacional De Sindicatos Bancarios Colombianos "FENASIBANCOL", y la Federación Unitaria De Trabajadores Mineros Energéticos Metalúrgicos Químicos De Las Industrias Extractivas "FUNTRAMIEXCO", entre otras. Por su parte, según el censo sindical, a cargo del Ministerio del Trabajo, las Confederaciones que asocian al mayor número de sindicatos, según el archivo sindical a cargo del Ministerio del Trabajo, son la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, con 561 sindicatos, la Confederación de Trabajadores de Colombia, CTC, con 410, y la Confederación General del Trabajo, CGT, con 407 organizaciones sindicales, como se evidencia en el Informe Final Sindical 2017.

El Fuero Sindical y el Fuero Circunstancial

El fuero sindical, previsto en el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, es una garantía que resguarda a aquellos trabajadores quienes lo ostentan, de ser despedidos, desmejorados o trasladados, sin justa causa, previamente calificada por un Juez Laboral.¹⁰ Para la Corte Constitucional, según Sentencia T 220 de 2012, esta es una garantía de rango constitucional, que busca permitir a los empleados cumplir sus funciones en la defensa del derecho de asociación, sin que sean objeto de represalias por parte de los empleadores. La garantía, aun cuando está en cabeza de cada trabajador, tiene como razón de ser proteger a la organización sindical, en palabras de la misma corporación, en sentencia C 240 de 2005, el fuero surge no para "la protección individual y aislada de un trabajador, sino que se trata de un mecanismo, ahora con rango constitucional para amparar el derecho de asociación, que no es, así entendido, de interés particular sino colectivo" (Corte Constitucional, 2005).

⁹ Artículo 417, Código Sustantivo del Trabajo.

¹⁰ Artículo 405, Código Sustantivo del Trabajo, Decreto Ley 2663 de 1950.

La garantía foral beneficia a los fundadores del sindicato, a quienes se adhieren al mismo previo a su inscripción en el registro sindical, a cargo del Ministerio del Trabajo, a los miembros de la junta directiva, las subdirectivas, y los comités seccionales, así como a quienes integran la comisión estatutaria de reclamos.¹¹ Es decir, la regulación actual contempla que la creación de un sindicato de cualquier tipo y grado, de una subdirectiva o de un comité seccional, trae consigo que nazcan a la vida jurídica fueros sindicales, que aseguran estabilidad a quienes se benefician de estos, lo que sin lugar a dudas incentiva la creación de organizaciones sindicales de trabajadores.

Ahora bien, esta protección no está exenta de excepciones, en efecto, para Vargas (2008) es una garantía que no puede ser alegada cuando la decisión de terminar el contrato proviene de la voluntad de ambas partes -como acto generador del contrato-, ni cuando la relación termina por causa natural, o cuando finaliza por acuerdo entre los contratantes¹². Es decir, no se desconoce el fuero sindical, cuando el contrato finaliza sin previa calificación judicial, por causales objetivas como la finalización del plazo fijo pactado, la culminación de la obra o labor contratada, por la muerte del trabajador, o por mutuo acuerdo de las partes.

Por su parte, en cuanto al fuero circunstancial, se trata de una garantía en favor de los trabajadores sindicalizados, y no sindicalizados, que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones, quienes no pueden ser despedidos sin justa causa, a partir de la presentación del pliego, y hasta que finalice el conflicto colectivo.¹³ En palabras de la Corte Constitucional:

El fuero circunstancial constituye una garantía de estabilidad laboral reforzada destinada a evitar la persecución sindical y las medidas destinadas a evitar los reclamos de los empleados (tanto sindicalizados como no sindicalizados). Se traduce en la continuidad de la relación laboral a partir de la iniciación de un conflicto colectivo de trabajo y durante sus distintas etapas (Corte Constitucional, 2015)

Cuando una asociación de trabajadores presenta un pliego de peticiones a una empresa, este fuero ampara solamente a los empleados que pertenecen a dicha asociación, salvo que se trate de una agrupación cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de trabajadores de la empresa¹⁴, caso en el cual podría aplicar a todos los trabajadores de la compañía, incluso a aquellos que no presentaron el pliego, pero que se podrán beneficiar del acuerdo. En ese sentido, la regulación actual en la materia podría

¹¹ Artículo 406 Código Sustantivo del Trabajo, Decreto Ley 2663 de 1950.

¹² Manual de derecho laboral, Universidad Externado de Colombia, página 481.

¹³ Artículo 25 del Decreto 2351 de 1965

¹⁴ Artículo 471, Código Sustantivo del Trabajo, Decreto Ley 2663 de 1950.

incentivar la conflictividad colectiva, al reconocer una estabilidad en el empleo a favor de los trabajadores, que solo subsiste mientras esté vigente el conflicto.

El Ejercicio de la Negociación Colectiva en Colombia

El ejercicio del derecho a la negociación colectiva en Colombia es la herramienta constitucional y legal por excelencia, para que las asociaciones de trabajadores sindicalizados, y no sindicalizados, lleguen a acuerdos con sus empleadores (o asociaciones de empleadores), que permitan establecer condiciones acordes al tipo de trabajo realizado y ampliar la base de derechos establecida en las leyes laborales

En ese sentido, la legislación laboral nacional, ha incorporado, desde la segunda década del siglo XX, leyes encargadas de reglamentar la forma en la que se solucionan los conflictos colectivos del trabajo. Para Ostau (2008), el primer antecedente legislativo es la Ley 78 de 1919, que señaló la tolerancia de la huelga, entendida como el abandono pacífico del puesto del trabajo, para mejorar las condiciones retributivas de los empleados.¹⁵ Actualmente, es el Código Sustantivo del Trabajo, Título II, el encargado de definir las reglas para dirimir los conflictos colectivos de trabajo. A continuación, se explica la forma en la que esta reglamentada la negociación colectiva en el Código Sustantivo del Trabajo y algunas circunstancias que la dificultan en la práctica.

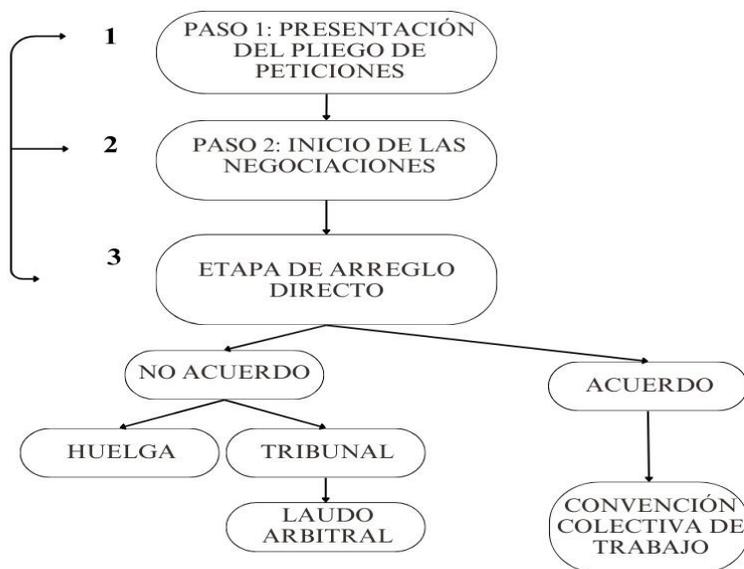
Desarrollo de las Negociaciones

La legislación laboral nacional, contempla una serie de reglas que fijan el deber ser, respecto del proceso de negociación colectiva. Estas determinan un paso a paso, para solucionar los conflictos colectivos, iniciados por trabajadores sindicalizados, y no sindicalizados. A continuación, una gráfica que de manera sucinta explica el proceso de negociación colectiva en Colombia, en el sector privado, y cuando no se trata de servicios públicos esenciales:

Figura 1

Desarrollo de las negociaciones

¹⁵ Manual de derecho laboral, Universidad Externado de Colombia, página 384.



Paso 1. Presentación del pliego de peticiones.

Como se aprecia del esquema propuesto, el inicio del conflicto colectivo ocurre con la presentación del pliego de peticiones, para Ostau (2008), el pliego de peticiones es el reflejo de las necesidades laborales, teniendo en cuenta factores sociales, políticos y económicos, este será el punto de partida del eventual acuerdo que suscriban las partes, o del laudo arbitral, cuando este sea el caso. El pliego de peticiones encarna entonces las pretensiones de los empleados, al iniciar el conflicto, y en ese sentido debe ser aprobado por la asamblea de trabajadores¹⁶, y presentado dentro de los dos meses siguientes, para que pueda dar inicio al conflicto colectivo de trabajo. El pliego de peticiones puede ser presentado por una o varias organizaciones de trabajadores, a uno o varios empleadores.

Ahora bien, en los casos en los que ya existe una convención colectiva de trabajo (o laudo arbitral, si es el caso), el inicio de un nuevo conflicto colectivo de trabajo, debe estar precedido además de por la aprobación del nuevo pliego por la denuncia de la convención colectiva, que debe ser efectuada dentro de los 60 días inmediatamente anteriores a la expiración del término fijado para dicho documento.¹⁷ Si bien la norma hace alusión a que cualquiera de las partes puede denunciar la convención colectiva, o el laudo, solamente es la denuncia, por parte de la organización de trabajadores, la que abre la posibilidad a que se dé inicio al conflicto colectivo. En efecto, “el empleador con su denuncia de la convención o pacto no genera el inicio del conflicto colectivo” (Corte Suprema de Justicia, 1997) lo que implica que aun ante la

¹⁶ Artículo 376, Código Sustantivo del Trabajo, Decreto Ley 2663 de 1950.

¹⁷ Artículo 478, Código Sustantivo del Trabajo, Decreto Ley 2663 de 1950.

inconformidad de la empresa con el acuerdo vigente, no es posible iniciar el conflicto y modificar lo dispuesto en la convención colectiva.

Véase que son los trabajadores, y solo los trabajadores, quienes dan inicio al conflicto colectivo, lo que refleja, como se señaló previamente, que el ejercicio del derecho de la negociación colectiva en Colombia es un derecho priorizado en favor de las organizaciones de trabajadores.

Así como la presentación del pliego de peticiones por parte de la organización de trabajadores, puede dar inicio al conflicto colectivo, su retiro, en cualquier momento, puede dar fin al conflicto, situación que puede presentarse hasta la firma de la convención colectiva, o previo a que se produzca definitivamente el laudo arbitral, (Consejo de Estado, 2015) La presentación del pliego inicia el fuero circunstancial, que se explicó previamente, mismo que se mantendrá vigente mientras dure el conflicto.

Paso 2. Inicio de las negociaciones

Con la presentación del pliego de peticiones, es obligación del empleador, reunirse con los delegados de la organización de trabajadores, y sentarse a negociar, dentro de los 5 días hábiles siguientes según el proceso establecido en el Código Sustantivo del Trabajo¹⁸. De negarse a dar inicio a las negociaciones, el empleador puede ser objeto de multas equivalentes al monto de cinco (5) a diez (10) veces el salario mínimo mensual más alto por cada día de mora. Además, según lo previsto en el Código Penal, puede darse lugar a investigaciones y eventuales condenas consagradas en el Código Penal Colombiano consistentes en pena de prisión de uno (1) a dos (2) años y multa de cien (100) a trescientos (300) salarios mínimos legales mensuales vigentes.¹⁹ Si se demuestra que alguno de los representantes del empleador, se negó a negociar como estrategia para impedir o perturbar el ejercicio del derecho de asociación sindical, y negociación colectiva.

Problemas como las solicitudes de auxilios sindicales económicos excesivos, o de permisos sindicales permanentes, por parte de organizaciones de trabajadores, para dar inicio a las negociaciones, están a la orden del día, e impiden en muchas ocasiones dar inicio a las conversaciones.

Paso 3: Etapa de arreglo directo

Para Ostau de Lafont “la etapa de arreglo directo es la oportunidad que tienen las partes para resolver sus conflictos entre ellas y concretamente llegar a algún acuerdo sobre el pliego de peticiones” (2008) esta

¹⁸ Artículo 433, Código Sustantivo del Trabajo, Decreto Ley 2663 de 1950.

¹⁹ Artículo 200 Código Penal, Ley 599 de 2000.

etapa tiene un término inicial obligatorio de veinte (20) días calendario, prorrogables hasta por veinte (20) días adicionales, de común acuerdo entre las partes, pudiéndose llegar a acuerdos parciales que deberán constar en actas escritas, o a un acuerdo total, que implicará la suscripción de una convención colectiva, y al fin del conflicto colectivo de trabajo.²⁰

En caso de que no se logre llegar a un acuerdo, la organización de trabajadores deberá convocar a una asamblea dentro de los diez (10) días hábiles siguientes para optar por la declaratoria de huelga o someter las diferencias a un Tribunal de Arbitramento²¹.

En la práctica ocurre, que algunos sindicatos, aun después de votado el Tribunal de Arbitramento, no acuden al Ministerio del Trabajo a solicitar la convocatoria del Tribunal, como es su obligación, y de esta forma prolongan innecesariamente el conflicto colectivo, y con esto, el fuero circunstancial.

Paso 3.1: Tribunal de Arbitramento: El Tribunal de arbitramento, es una corporación, que se compone de tres árbitros: uno nombrado por la empresa, uno por la organización de trabajadores y el tercero de común acuerdo, encargado de decidir en equidad los conflictos colectivos en los que los trabajadores opten por este mecanismo de solución, y los conflictos colectivos cuando se presenten en servicios públicos esenciales. En ambos casos, primero tendrá que agotarse la etapa de arreglo directo.

Como resultado de su gestión, los árbitros profieren un fallo arbitral, que pone fin al conflicto colectivo, que tiene el carácter de convención colectiva, y que puede tener una vigencia de hasta dos años.²²

Los laudos arbitrales son sujetos de recurso de anulación, cuya competencia está asignada según el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, a la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, cuando se trate de conflictos colectivos económicos²³, y a la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial, cuando corresponda a un conflicto de carácter jurídico²⁴

Paso 3.2: Huelga: Según el capítulo 4 del título 2, del Código Sustantivo del Trabajo, cuando no se logre llegar a un acuerdo, y los trabajadores decidan votar la huelga, se genera como consecuencia la suspensión de los contratos de trabajo, y la imposibilidad de la empresa para producir, fabricar, vender y funcionar. La huelga debe ser pacífica, y estar precedida de un procedimiento estricto para su votación,

²⁰ Artículo 434 Código Sustantivo del Trabajo, Decreto Ley 2663 de 1950.

²¹ Artículo 436 Código Sustantivo del Trabajo, Decreto Ley 2663 de 1950.

²² Artículo 461, Código Sustantivo del Trabajo, Decreto Ley 2663 de 1950.

²³ Numeral 2, artículo 15, parte A, Código procesal del trabajo y la seguridad social.

²⁴ Numeral 2, artículo 15, parte B, Código procesal del trabajo y la seguridad social.

que de no cumplirse rigurosamente, puede implicar que sea declarada ilegal, caso en el cual el empleador podrá despedir a quienes participaron en la misma²⁵

La huelga es un mecanismo de presión al empleador, para la firma de la convención colectiva, por lo que puede culminar en cualquier momento.

Paso 4: La convención colectiva

Según lo previsto 467 y 468 del Código Sustantivo del Trabajo, se trata del documento que pone fin al conflicto colectivo, en el que pueden intervenir uno o varios empleadores o asociaciones de patronos, y uno o varios sindicatos o federaciones de sindicatos. Este documento contendrá entre otras la empresa (o las empresas), la industria y el lugar o los lugares donde regirá, entre otras.²⁶

El campo de aplicación dependerá del número de afiliados sindicalizados que hicieron parte del conflicto. Si estos suman más de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, se extenderá incluso a los empleados no sindicalizados, en caso contrario, solamente los que pertenezcan al sindicato que fue parte de la negociación, se beneficiarán de la convención.²⁷

Problemas Representativos

Para terminar de comprender el panorama actual del derecho colectivo nacional, y la forma en la que está reglamentada la negociación colectiva, que hace ineludible la necesidad de proponer y adoptar medidas legislativas, es mandatorio hacer alusión a los problemas más representativos que lo azotan, y que han surgido, no solo gracias al abuso del derecho de algunas organizaciones sindicales, sino que además, son el resultado de decisiones controversiales de la Corte Constitucional, y de lo que es más grave: un órgano legislativo que se ha rezagado en su deber de proferir leyes que sin ir en contra de la Constitución, den soluciones a estos problemas.

Acorde con el objetivo trazado, se analizarán las principales dificultades, que azotan a los actores que participan del derecho colectivo nacional, utilizando como guía algunos apartes de la obra de Quintero (2023), quien estudió el abuso del derecho de asociación sindical, y señaló los que en su sentir son sus problemas más representativos. A continuación, se destacan algunos de los más relevantes para el desarrollo de este trabajo.

²⁵ Artículo 450, Código Sustantivo del Trabajo, Decreto Ley 2663 de 1950.

²⁶ Artículo 467 y 468, Código Sustantivo del Trabajo, Decreto Ley 2663 de 1950.

²⁷ Artículo 470, Código Sustantivo del Trabajo, Decreto Ley 2663 de 1950.

El primer problema, consiste en lo que Quintero (2023), junto con otros autores han denominado la atomización del movimiento sindical, que corresponde a un crecimiento de organizaciones sindicales, sin un aumento de empleados sindicalizados, y derivado exclusivamente del surgimiento de empleados multifiliados, y del abuso del derecho de asociación sindical. El problema surgió con la declaratoria de inexecutable de algunas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, entre estas están los numerales 1 y 2 del artículo 357 (que prohibían la coexistencia de más de un sindicato de base al interior de una misma empresa²⁸ y señalaban que si en una compañía coexistían dos o más organizaciones sindicales, la representación de los empleados, a efectos del ejercicio del derecho a la negociación colectiva, estaba a cargo del sindicato mayoritario²⁹, respectivamente) y del artículo 360 (que impedía a los trabajadores afiliarse simultáneamente a varias organizaciones sindicales³⁰),

La atomización del movimiento se puede explicar en cifras: el número de sindicatos creció ostensiblemente de 4384 organizaciones sindicales para el año 2013³¹, se pasaron a 11.500 para el año 2017, sin que se hubiere observado un crecimiento en cuanto al número de afiliados. En efecto, mientras que para los años 70 la tasa de sindicalización era de aproximadamente el 13%, para el año 2017 alcanzó una cifra cercana al 4.7 %.³² Según una encuesta de la ANDI, en donde se tomaron como referencia a un grupo de 120 empresas, con 282.153 trabajadores, se calculó que en una población sindical del 19.30% - para el grupo seleccionado-, aproximadamente 3.5% correspondía a sindicalizados multifiliados. De 54.455 trabajadores sindicalizados, 9.875 pertenecían a más de una organización sindical³³. Este número es alarmante, si se considera que solo se analizó un grupo conformado de 282.153 empleados, de las 24.932.942 personas consideradas como población económicamente activa para el año 2020³⁴, y si no se olvida que antes del año 2000, no podían existir empleados multifiliados.

Ciertamente, estos datos evidencian un sindicalismo auto marginalizado que, paradójica y proporcionalmente, como expresión de su propia debilidad y precaria visión, transita por el despenadero del culto a la división, a la resta, a la fractura, a la dispersión, a los micro sindicatos o pequeñas parcelas de realización de sectas, filiaciones o vanidades personales, y en alguna medida sin interés real en el sindicalismo (Cialti y Villegas, 2017).

²⁸ Artículo 357, Código Sustantivo del Trabajo, Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951.

²⁹ Artículo 357, Código Sustantivo del Trabajo, Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951.

³⁰ Artículo 360, Código Sustantivo del Trabajo, Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951.

³¹ Colombia, Ministerio del Trabajo, "Resultados finales Censo Sindical 2017", febrero de 2018, 21. Consultado el 10 de abril de 2023.

³² Agencia de Información Laboral (2019) La ENS presenta su informe anual de Trabajo Decente. Trabajo decente y los Tratados de Libre Comercio firmados por Colombia: ¿más comercio, menores derechos laborales?

³³ Centro de Estudios Sociales y Laborales de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (CESLA), *Tendencias de la negociación colectiva en Colombia*, 2021, 8. Consultado el 23 de febrero de 2023.

<https://www.andi.com.co/uploads/Tendencias%20de%20la%20Negociaci%C3%B3n%20Colectiva%20en%20Colombia.pdf>.

³⁴ Banco Mundial (2023) Población activa, total – Colombia [en línea] Recuperado de:

<https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.TOTL.IN?locations=CO>

Como causa y consecuencia (simultáneamente) de la atomización sindical, ha surgido según Quintero, la proliferación de fueros sindicales los fueros que otrora florecieran para garantizar estabilidad a los empleados sindicalizados³⁵, se convirtieron en moneda de cambio al interior de algunas organizaciones sindicales. De suerte que no son pocos los fueros que nacen con la intención de anclar en el empleo a algunos trabajadores, o de evadir medidas disciplinarias por parte de empleadores (2023) La estrategia es simple: la creación de un sindicato genera el nacimiento de fueros para sus fundadores, directivos y para los integrantes del comité de reclamos. La creación de varios sindicatos con los mismos afiliados permite que prácticamente todos los trabajadores obtengan un fuero que no se limite temporalmente y que les garantice una estabilidad indefinida en el empleo.

Por su parte, el tercer problema representativo que es importante destacar, y el último al que haremos alusión en este documento, obedece a la inseguridad jurídica, que se evidencia en las “Negociaciones colectivas en cadena como consecuencia de la atomización y de la multifiliación” (Quintero, 2023) y en el retiro unilateral del pliego de peticiones. En efecto, destaca el mismo autor al citar a Escamilla, que las empresas y los sindicatos, movidos por las intenciones de algunos líderes de estos últimos, tienen que soportar negociaciones colectivas en cadena, generadas por varias organizaciones con los mismos afiliados, donde los pliegos de peticiones son prácticamente idénticos. Además, en el marco de cada negociación, las organizaciones de trabajadores tienen la posibilidad de acudir a diferentes tribunales de arbitramento (uno por conflicto) para conseguir en cada laudo arbitral más y más beneficios para cada uno de los sindicatos.

Lo anterior, además de inestabilidad, genera que se extienda excesivamente en el tiempo el fuero circunstancial a ciertos empleados. Además, como si lo anterior no fuera suficiente, la ley permite el retiro del pliego de peticiones en cualquier momento, por parte de los sindicatos, practica que realizan continuamente cuando consideran que la decisión arbitral no favorecerá sus intereses, y que es otra expresión de abuso del derecho según afirma Benrey, citado por Quintero (2023) en su obra.

La exposición y comprensión de los derechos fundamentales y conceptos básicos incorporados en la parte inicial de este capítulo, así como los problemas representativos que inciden negativamente en el ejercicio de estos derechos, nos permite comprender el panorama actual del derecho colectivo nacional, así como la necesidad de que cualquier medida legislativa que se adopte a futuro, busque no solo no agravar los inconvenientes existentes, sino brindar soluciones para contrarrestarlos.

35 Corte Constitucional, Sala Plena de la Corte Constitucional, Sentencia del 15 de marzo de 2005, exp. D-5406.

Dicho esto, es viable considerar que el estudio de la negociación colectiva a un nivel superior al de empresa, se erige como un asunto fundamental, no solo porque el Gobierno Nacional evidentemente ha mostrado su interés en impulsar el crecimiento de este escenario de negociación, tan es así que lo ha incorporado en las dos propuestas de reforma laboral que ha radicado ante el Congreso sino porque es mandatorio que en el proceso de implementación, se aproveche para incorporar las tan necesarias soluciones, a los graves problemas que expusimos previamente.

En ese sentido, a continuación nos referiremos a la negociación colectiva a un nivel superior al de empresa en Colombia, la legislación actual que la respalda, que como se verá no establece reglas específicas para esta forma de negociar, los antecedentes exitosos en donde se desarrolló, los testimonios de algunos quienes han hecho parte de estos procesos, y los proyectos legislativos actuales y pasados, que han buscado su crecimiento.

La Negociación Colectiva Por Rama En Colombia

¿Es Posible Adelantar Negociaciones a un Nivel Superior al de Empresa en Colombia?

Frente a la viabilidad de que se adelanten negociaciones laborales colectivas a un nivel superior al de empresa en Colombia³⁶, la doctrina ha sustentado dos tesis contrapuestas entre sí, mientras que, para unos, esta forma de negociar si tiene respaldo normativo y por lo tanto, regulación aplicable, para otros, hay una ausencia total de regulación. Con relación a la primera posición, Canessa (2016) señala que aun cuando la Ley Colombiana no ofrece un tratamiento normativo especial, respecto de negociaciones colectivas a un nivel superior al de empresa, y no hay muchos ejemplos de acuerdos colectivos de esa misma naturaleza, el Código Sustantivo del Trabajo si regula algunos aspectos aplicables a este tipo de negociaciones, aunque según afirma, de manera incompleta y hay ejemplos exitosos de que estos acuerdos son posibles. Por su parte, Jaimes (2016), haciendo alusión a las recomendaciones realizadas en el año 2016 por la OCDE a Colombia, argumenta que en el país brilla por su ausencia regulación respecto de la estructura, modalidad y metodología para llevar a cabo negociaciones a un nivel superior al de empresa, y el Código Sustantivo del Trabajo sólo regula los parámetros de negociación colectiva a nivel de empresa³⁷, dejando profundos vacíos, en lo que a negociaciones de nivel superior, se refiere.

³⁶ En adelante se podrá hacer alusión a negociación por rama, industria, sector económico, etc., indistintamente, aun cuando estas se diferencian entre sí.

³⁷ Jaller, J; Echeverry, G; & Valencia, A (2016) *Aproximación a la negociación colectiva de industria en Colombia*. [en línea] Recuperado de: <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/44399>

La tesis que sustenta que sí existe una regulación aplicable a las negociaciones a un nivel superior -aun cuando existen vacíos es la más acertada. En efecto, tanto los convenios de la OIT, como la regulación nacional, establecen esta posibilidad. El primer fundamento jurídico, se encuentra en el Convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo³⁸. Dicho instrumento, ratificado por Colombia mediante Ley 524 de 1999³⁹, señala que la negociación colectiva puede desarrollarse entre un empleador, o un grupo de empleadores y una organización de trabajadores o un grupo de dichas organizaciones, es decir, contempla la posibilidad de que se adelanten negociaciones colectivas en niveles distintos.

Aun cuando en Colombia no se ha adoptado una legislación particular, que determine una regulación específica y defina reglas concretas para adelantar negociaciones a un nivel superior al de empresa, esto no imposibilita el desarrollo de este tipo de negociaciones. El mismo Convenio 154⁴⁰, establece que la negociación colectiva -de cualquier nivel- no puede verse obstaculizada, por la ausencia, insuficiencia o carácter impropio de reglas que rijan su desarrollo, lo que implica que pese a los vacíos, la negociación colectiva a un nivel superior al de empresa, es viable.

Por su parte, es claro que el legislador no prohibió la posibilidad de que se lleven a cabo acuerdos que vinculen a varias empresas y a trabajadores que laboren en varias compañías diferentes. Prueba de ello es que como se indicó en el capítulo 1, el artículo 356 del Código Sustantivo del trabajo⁴¹ señala la posibilidad de que los trabajadores se asocien en sindicatos que afilien a empleados que laboren en distintas empresas de la misma industria o rama económica, así como que lo hagan en organizaciones de gremio, sin que en ninguno de los casos tengan que desempeñarse en la misma empresa para asociarse, y con la clara posibilidad de que estas organizaciones negocien y suscriban acuerdos colectivos con las empresas en las que tienen afiliados, que beneficien a estos últimos. De suerte, que haber contemplado por ejemplo, la existencia de sindicatos de industria permite colegir que está dentro de lo pretendido por la norma, que estos al representar los intereses de sus afiliados, en un escenario de negociación, desborden los acuerdos de empresa.

Incluso, la Ley establece la posibilidad de que las federaciones, y confederaciones, que asocian a varias organizaciones sindicales, puedan desarrollar negociaciones colectivas y suscribir acuerdos, bajo las mismas reglas que aquellas que aplican para los sindicatos de primer grado -salvo lo concerniente a la

³⁸Convenio sobre la negociación colectiva. Convenio 154, 1981.

³⁹Ley 524 de 1999. Por medio de la cual se aprueba el "Convenio Número Ciento Cincuenta y Cuatro (154) sobre el Fomento de la Negociación Colectiva", adoptado en la Sexagésima Séptima (67) Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, con fecha diecinueve (19) de junio de mil novecientos ochenta y uno (1981). 12 de Agosto de 1999. D.O. No. 43670.

⁴⁰Convenio sobre la negociación colectiva. Convenio 154, 1981.

⁴¹Presidente de la República de Colombia, Código Sustantivo del Trabajo, Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951. Artículo 356 (Colombia)

declaración de la huelga⁴²-, lo que también posibilita negociaciones, y acuerdos colectivos que cubran a empleados que pertenezcan a varias organizaciones de trabajadores, con presencia en empresas distintas. Además, hay ejemplos incipientes de negociaciones a un nivel superior al de empresa, en industrias como la bananera, que lograron convenios que están vigentes y que demuestran que en la práctica, este tipo de acuerdos si son posibles.

En ese sentido, aun cuando si hay disposiciones legales aplicables a la hora de negociar a un nivel superior al de empresa, esto no quiere decir que la legislación actual sea lo suficientemente robusta para que esta forma de negociar pueda convertirse en una vía que escojan usualmente trabajadores y empresarios, ni mucho menos que tenga un papel protagónico, a la hora de resolver conflictos laborales colectivos. Para que esto ocurra, falta que se definan reglas en la materia, como la forma en la que se designan los delegados de los trabajadores, que ocurrirá con los convenios colectivos a nivel de empresa preexistentes que benefician a algunos de los mismos empleados, si se inicia una negociación a un nivel superior ¿cuántos pliegos de peticiones se negociarán y en cuantas mesas?, entre otras.

Refiriéndose a que no se ha previsto una reglamentación específica aplicable a la negociación colectiva de un nivel superior al de empresa -ni mucho menos incentivos-, la Comisión de Expertos en Normas Internacionales, señaló su preocupación por el relegado estado en que se encuentra esta forma de negociar. Así lo indicó en un informe del año 2020 respecto del Convenio sobre la libertad sindical:

“Al tiempo que toma nota de los elementos proporcionados por el Gobierno que reiteran elementos señalados en memorias anteriores, la Comisión lamenta observar que, a pesar del nivel muy bajo de la cobertura de la negociación colectiva en el sector privado, el Gobierno no indica haber tomado nuevas medidas o iniciativas específicas para remediar esta situación. La Comisión observa especialmente con preocupación la ausencia de acciones tendientes a facilitar la negociación en niveles superiores al de la empresa en un contexto en el cual: i) la negociación colectiva sectorial, a diferencia de la negociación de empresa, no dispone de un marco legislativo específico (con la excepción de las disposiciones del Código Sustantivo de Trabajo que se refieren a la posible extensión de las convenciones colectivas) y es casi inexistente en la práctica (con la excepción del sector del banano en Urabá), y ii) los trabajadores de pequeñas empresas podrían tener un acceso difícil a la negociación colectiva de empresa al no disponer de sindicatos de empresa cuya creación requiere un mínimo de 25 afiliados.”

⁴² Presidente de la República de Colombia, Código Sustantivo del Trabajo, Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951. Artículo 417 (Colombia)

Como se señaló, hace falta regulación jurídica respecto de la negociación a un nivel superior al de empresa, y así lo han concluido tanto autores nacionales, como la Comisión de expertos de la OIT. Lo anterior, sumado a que la Ley no prevé ningún beneficio ni para trabajadores ni para empresarios, si deciden decantarse por negociar a un nivel superior al de empresa, no permite que esta vía de negociación crezca, pues no se trata en principio de una forma atractiva de poner fin a conflictos colectivos del trabajo y surgen más preguntas que respuestas al consultar la Ley.

Para las empresas, por ejemplo, no hay ninguna garantía de seguridad jurídica, si deciden negociar a nivel de gremio con una o varias organizaciones sindicales, dado que, en cualquier momento, cualquier otra organización sindical con afiliados en el mismo gremio, puede iniciar un nuevo conflicto, incluso pudiendo estar ese nuevo sindicato en conflicto constituido por trabajadores afiliados a alguno de los sindicatos con los que ya negoció.

A su vez, las organizaciones de trabajadores, verbigracia, no encuentran en la Ley, ninguna disposición jurídica que les asegure que al negociar a un nivel superior al de empresa, conseguirán un acuerdo en el que grandes y pequeños sindicatos sean escuchados, y hagan parte del acuerdo, sin necesidad de iniciar un nuevo conflicto colectivo, y mediante sistemas democráticos que aseguren su representatividad.

Antecedentes

Pese a que como se indicó, es clara la ausencia de leyes y decretos que regulen diversos aspectos de la negociación a un nivel superior al de empresa, no hay impedimentos para que existan acuerdos colectivos de esta naturaleza. El antecedente más representativo, es el de la negociación adelantada entre la Asociación de Bananeros de Colombia “AUGURA” y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria “SINTRAINAGRO”, véase:

AUGURA es un gremio creado en el año 1963 por parte de productores y comercializadores de banano en los departamentos de Antioquía y Magdalena, que agrupa según sus propios datos a las compañías que poseen el 78% del área cultivada de banano de exportación a nivel nacional.⁴³ Por otro lado SINTRAINAGRO, es un sindicato de industria, perteneciente a la Confederación Unitaria De Trabajadores “CUT”⁴⁴. Ambas partes han logrado, desde 1987, suscribir en fechas diferentes y no concurrentes- acuerdos colectivos de un nivel superior al de empresa, sumamente exitosos, eficientes y representativos.

⁴³ Augura (2021) *La Asociación de Bananeros de Colombia* [en línea] Recuperado de: <https://augura.com.co/nosotros/>

⁴⁴ SINTRAINAGRO. Historia (S.F) [en línea] Recuperado de: https://www.sintrainagro.org/?page_id=3121

Según Graciano (2023)⁴⁵, -integrante de la Junta Directiva Nacional de SINTRAINAGRO, y negociador en el último conflicto colectivo adelantado con AUGURA-, la organización sindical de la que hace parte tiene más de 30 mil afiliados en todo el país, de los cuales por lo menos 20 mil se beneficiaron de las negociaciones adelantadas en una sola mesa, entre la organización sindical, y las 265 empresas agremiadas que hicieron parte de la más reciente negociación. Como resultado de estas conversaciones, se logró un acuerdo colectivo de un nivel superior al de empresa, suscrito el 11 de julio del 2023, y que fue denominado “acuerdos generales”, por medio del cual se resolvió el conflicto colectivo iniciado por SINTRAINAGRO⁴⁶.

Arteaga (2023)⁴⁷, -quien fue una de las negociadoras designadas por AUGURA en la última mesa de negociación-, afirma que el modelo de negociación a un nivel superior al de empresa, viene edificándose por SINTRAINAGRO y AUGURA desde el año 1987. Hasta entonces, las negociaciones colectivas eran adelantadas por el sindicato, mediante la presentación de pliegos de peticiones individuales, empresa por empresa, de tal forma que para cada compañía se construyó una convención colectiva de trabajo. Sin embargo, se presentaban dinámicas, que dificultaban el ejercicio de los derechos de asociación sindical, y de negociación colectiva. Por ejemplo, algunos empleados sindicalizados postergaban el inicio y desarrollo de las conversaciones, buscando conocer el resultado de los acuerdos en otras empresas, pese al interés de las compañías por obtener paz en sus relaciones laborales y suscribir un acuerdo.

Ante esto, con la intención de buscar paz en las relaciones colectivas, tanto el sindicato como el gremio AUGURA, decidieron conjuntamente que las negociaciones colectivas entre ambas, se llevarían a cabo en una sola mesa de negociación, y discutiendo un solo pliego de peticiones unificado. Es decir, los conflictos colectivos entre SINTRAINAGRO y las empresas agremiadas se condensaron y elevaron, pasando de múltiples negociaciones individuales a nivel de compañía (y en algunos casos de finca), a conflictos desarrollados en una sola negociación a nivel de gremio, que funciona muy exitosamente, según afirmaron de manera independiente Arteaga (2023)⁴⁹ y Graciano (2023)⁵⁰, y que se desarrolla así:

⁴⁵ R.E. Graciano, comunicación personal, 9 de noviembre de 2023

⁴⁶ Augura & Sintrainagro (2023) *Acuerdos generales 2023 - 2027* [en línea] Recuperado de: <https://augura.com.co/wp-content/uploads/2023/09/Cartilla-negociacion-2023-2027.pdf>

⁴⁷ P.A. Arteaga, comunicación personal, 8 de noviembre de 2023

⁴⁸ Se aclara que Paola Andrea Arteaga no funge como portavoz de Augura, y habla desde su experiencia como negociadora y asesora de algunas empresas que hicieron parte del acuerdo.

⁴⁹ P.A. Arteaga, comunicación personal, 8 de noviembre de 2023

⁵⁰ R.E. Graciano, comunicación personal, 9 de noviembre de 2023

El primer paso, -además de la denuncia de la convención colectiva anterior- corresponde a la preparación del pliego de peticiones y a la designación de la comisión negociadora, que según Graciano, empieza a conformarse por lo menos 6 meses antes de la fecha prevista para su presentación, así:

“Los insumos para construir el pliego se recogen desde la base, se socializa con todos los trabajadores y ellos le dan el visto bueno, por ley los trabajadores deben aprobar el pliego y la comisión negociadora, se hace una asamblea por finca y una asamblea nacional de delegados. (...) Comisión negociadora: por la junta nacional van 6 o 8 representantes de la junta nacional, por cada seccional se sacan tres dirigentes, se convocan un asesor jurídico y otro asesor por parte de la CUT. En la última negociación hubo 21 personas que conformaron la comisión negociadora del sindicato, incluyendo los asesores (2023).”

Es decir, según afirma, la construcción del pliego y la designación de los negociadores en representación del sindicato hace participe a todos los trabajadores, de todas las empresas y fincas que se van a ver beneficiados del acuerdo que se suscriba. Sin embargo, esto no implica que acudan a la mesa delegados sindicales de cada compañía, sino que, mediante sistemas democráticos, se asegura que sus intereses sean representados en la negociación.

Agotada la etapa anterior, el conflicto colectivo inicia formalmente como cualquier otro, mediante la presentación del pliego de peticiones por parte de la organización sindical, según explica Arteaga (2023)⁵¹, AUGURA, escoge quienes serán sus negociadores y sus asesores jurídicos, cuidándose de que tanto las empresas con mayor capacidad económica y administrativa, como las más pequeñas, sean representadas en el desarrollo de las negociaciones.

Además, Arteaga (2023)⁵² afirma que las partes suscribientes de la convención, convocan a terceros, para que participen en la construcción del acuerdo. Por lo tanto, intervienen algunas EPS, ARL, Cajas de Compensación, y entidades como la Superintendencia de Salud, entre otros, quienes si bien no están obligados en principio, en virtud de la Ley, a sentarse a negociar, se hacen copartícipes de la mesa, y adquieren compromisos, instados por la importancia que tienen las negociaciones en la región, debido a la significativa cantidad de compañías, trabajadores sindicalizados, e integrantes de la comunidad en general, que se ven afectados por los acuerdos. Según destaca, esta posibilidad no existiría si se tratara de negociaciones a nivel de empresa, pues la relevancia de la organización, permite ejercer una presión política que incentiva la presencia de terceros.⁵³

⁵¹ P.A. Arteaga, comunicación personal, 8 de noviembre de 2023

⁵² P.A. Arteaga, comunicación personal, 8 de noviembre de 2023

⁵³ P.A. Arteaga, comunicación personal, 8 de noviembre de 2023

Una vez instalada la mesa de negociación, se inician las conversaciones, en las que se discuten las peticiones de los empleados, planteadas en el pliego, y se construyen acuerdos. Resultado de estas conversaciones, las partes suscriben un documento denominado “Acuerdos Generales”, con el cual ponen fin al conflicto colectivo. En la última negociación, cuya mesa fue instalada el 20 de junio de 2023, la firma del acuerdo colectivo ocurrió el 11 de julio del mismo año, es decir, tomó menos de un mes calendario.⁵⁴

Según argumenta Arteaga (2023)⁵⁵, una vez se suscribe este acuerdo, los compromisos adquiridos se “vacían” en las convenciones colectivas vigentes en cada una de las empresas. Es decir, a los documentos preexistentes se incorporan los compromisos de los acuerdos generales, de tal forma que cada empresa tiene como resultado una convención colectiva aplicable, que tiene en cuenta sus condiciones particulares.

El proceso de vaciado, está contemplado en los “Acuerdos Generales”⁵⁶, se realiza en un plazo de 30 días calendario, no prorrogables y es ejecutado empresa a empresa, con los delegados designados por cada compañía, y por la organización sindical. Aclara Arteaga (2023)⁵⁷ que el proceso de vaciado, aunque importante, no se entiende como una extensión del conflicto, que finaliza con la suscripción del acuerdo general.

Los últimos “Acuerdos Generales”⁵⁸ prevén algunos artículos que permiten a las empresas determinar la forma en la que cumplirán lo pactado, atendiendo a sus condiciones económicas y administrativas particulares. Por ejemplo, la disposición relativa a los incrementos salariales, permite que las compañías cumplan con los aumentos sin desatender sus criterios particulares, mediante fórmulas matemáticas que conforme a razones objetivas permiten adaptar el incremento empresa a empresa.

Además, a sabiendas de que el cumplimiento de los compromisos adquiridos en la mesa, requiere un seguimiento permanente, las partes firmantes de los “Acuerdos Generales” acordaron la conformación de una comisión permanente, denominada “COMISIÓN PARITARIA DE CONCERTACIÓN LABORAL”, en la que participan delegados tanto del sindicato, como de las empresas suscribientes. Otro aspecto destacable del último acuerdo suscrito es que al aclarar el campo de aplicación, los acuerdos señalan:

⁵⁴ Augura & Sintrainagro (2023) *Acuerdos generales 2023 - 2027* [en línea] Recuperado de: <https://augura.com.co/wp-content/uploads/2023/09/Cartilla-negociacion-2023-2027.pdf>

⁵⁵ P.A. Arteaga, comunicación personal, 8 de noviembre de 2023

⁵⁶ Augura & Sintrainagro (2023) *Acuerdos generales 2023 - 2027* [en línea] Recuperado de: <https://augura.com.co/wp-content/uploads/2023/09/Cartilla-negociacion-2023-2027.pdf>

⁵⁷ P.A. Arteaga, comunicación personal, 8 de noviembre de 2023

⁵⁸ Augura & Sintrainagro (2023) *Acuerdos generales 2023 - 2027* [en línea] Recuperado de: <https://augura.com.co/wp-content/uploads/2023/09/Cartilla-negociacion-2023-2027.pdf>

“Para todos los efectos legales y contractuales se entiende que los trabajadores que se beneficien o llegaren a beneficiarse de la presente convención colectiva de trabajo se acogen en forma integral a este estatuto colectivo, incluida la vigencia temporal pactada y la cláusula de finalización del conflicto laboral, también denominada “cláusula de paz laboral”, durante la vigencia acordada para esta o su prórroga. Lo anterior no obsta para que Sintrainagro asesore a sus afiliados en el curso de conflictos laborales individuales y para representarlos ante los empleadores y las autoridades administrativas o para promover conflictos colectivos de trabajo encaminados a la celebración de convenciones colectivas para empresas o fincas diferentes a las incluidas en la negociación de los presentes Acuerdos Generales (2023-2027).”

Es decir, el contenido del documento lleva explícito que sin desmedro de los derechos de los trabajadores sindicalizados, estos se comprometen a respetar la vigencia temporal del acuerdo (que en el último caso fue de 4 años)⁵⁹, así como la paz laboral que trae consigo la celebración de estas negociaciones.

En cuanto a este aspecto, Arteaga (2023) señala que en su percepción, al celebrar los acuerdos, todas las partes involucradas propugnan por conseguir paz colectiva, sin necesidad de desarrollar múltiples negociaciones. Así mismo, argumenta que el modelo funciona y prueba de ello es que desde 1987, hasta la fecha, se ha venido manteniendo. La opinión positiva, la comparte Graciano (2023)⁶⁰, quien al referirse a la percepción del sindicato y los trabajadores, respecto del último acuerdo, afirma que fue “una muy buena negociación”, que se adelantó en tiempo récord⁶¹, y que tiene aspectos muy positivos, como que contempla un incremento salarial del 14%, que se negoció una convención a 4 años - cosa que no había ocurrido nunca antes-, así como que los logros de acuerdos anteriores se mantuvieron.

Es decir, las partes consideran que el modelo utilizado es eficiente, y favorable para sus intereses, según señala Arteaga (2023) en su experiencia las partes defienden el modelo, y comprenden que ante problemáticas y necesidades comunes, todas caben en un único conflicto colectivo.

Arteaga (2023) destaca los siguientes beneficios, que, a su criterio, trae consigo la forma en la que vienen negociando, i) La comisión negociadora de las empresas, está nutrida de expertos, adopta una posición unificada, y se concentra en un solo acuerdo y no en cientos, lo que ocurriría si se negociara compañía a compañía, ii) Durante la vigencia de los acuerdos, reina la paz en las relaciones laborales

⁵⁹ Augura & Sintrainagro (2023) *Acuerdos generales 2023 - 2027* [en línea] Recuperado de: <https://augura.com.co/wp-content/uploads/2023/09/Cartilla-negociacion-2023-2027.pdf>

⁶⁰ R.E. Graciano, comunicación personal, 9 de noviembre de 2023

⁶¹ Menos de un mes, si se tiene en cuenta que la mesa fue instalada el 20 de junio de 2023 y la firma del acuerdo colectivo ocurrió el 11 de julio del mismo año

colectivas, y si existen diferencias de interpretación del contenido de los acuerdos, estos mismos contemplan mecanismos eficientes para solucionarlos, iii) Hay ventajas no solo del orden económico, sino desde lo social, como resultado del acuerdo, el gremio bananero aporta al deporte y cultura que tiene impacto en toda la región, para la comunidad en general, iv) La unión de las empresas, ha permitido construir un fondo de vivienda con una capitalización que genera un impacto significativo.

Por su parte, Graciano (2023) argumenta que negociar como lo han venido haciendo, y no a un nivel de empresa, ha traído consigo los siguientes beneficios, i) El poder de negociación y la presión que puede ejercer el sindicato es mucho más fuerte, ii) El sindicato se ha modernizado, pasando de ser una organización “de choque” a una que propugna por el diálogo, y que ha aprendido como lograr acuerdos a favor de sus trabajadores afiliados, iii) Los negociadores seleccionados por el sindicato están mucho más capacitados y experimentados, lo que antes era imposible. Señala:

Otra desventaja era que cuando negociábamos de manera individual con cada una de las empresas, no teníamos personal capacitado para negociar así. En este momento en Urabá somos solamente 50 directivos, había 300 fincas o más, imagínese cuantos negociadores se necesitaban, teníamos que acudir a trabajadores de la finca, por lo que había personas negociando sin experiencia, analfabetas, esto era dar ventajas en una negociación, mientras los negociadores del empresariado eran personas altamente capacitadas.

En cambio, la negociación macro implica que tengamos personas con mucha experiencia, capacitadas, que han adquirido aprendizajes por su trayectoria y dedicación al sindicalismo.

Cuando hablamos de negociación multinivel, el número de negociadores se reduce, pasamos de unos 600 negociadores, a unos 21 negociadores.

La organización sindical ahorra recursos valiosos como tiempo, pues negociar empresa por empresa implicaría un desgaste significativo.

Ahora bien, tanto Arteaga (2023) como Graciano (2023) consideran que no todo son ventajas, pues aun cuando SINTRAINAGRO y AUGURA han construido un modelo exitoso, constantemente se ven afectados por la existencia de vacíos jurídicos en la regulación. Graciano (2023)⁶², señala por ejemplo que uno de ellos corresponde al depósito de las convenciones, teniendo en cuenta que el Código Sustantivo del Trabajo, determina que este trámite tiene que hacerse dentro de los 15 días siguientes a la

⁶² R.E. Graciano, comunicación personal, 9 de noviembre de 2023

firma del acuerdo⁶³, de lo contrario la convención no tiene ningún efecto, y cuando se trata de un conflicto colectivo “macro”, ese tiempo es insuficiente, por lo que si no fuera porque a su criterio “las empresas son de palabra”, los acuerdos suscritos luego del conflicto, no tendrían efectos.

Por otro lado, y pese a la existencia de vacíos, los negociadores consultados consideran que no cualquier reforma favorece el desarrollo de estas negociaciones. Tanto Arteaga (2023) como Graciano (2023), ven con malos ojos algunos artículos incorporados en la propuesta de reforma laboral presentada por el Gobierno Nacional. Arteaga (2023)⁶⁴ expresa al respecto que se trata de una reforma que en vez de aclarar, oscurece, y que en vez de regular, deja muy abiertos los conceptos, lo que a su criterio implica que se aleje la paz sindical en las empresas. Así mismo, le preocupa que pulularán los fueros sindicales, que dejarán de ser un beneficio de los líderes, y se convertirán casi en una regla general, y no se contempla ningún mecanismo para hacer frente a los abusos del derecho de asociación sindical, por parte de algunas organizaciones de trabajadores.

Graciano (2023) por su parte, argumenta que le preocupa lo que ocurrirá con la negociación multinivel, si se aprueba la reforma. Por ejemplo, ve con preocupación la forma en la que se ejercerá la representatividad sindical, al respecto argumenta:

“No sé qué va a pasar si la reforma es aprobada en relación a la negociación Multinivel como está planteada, toda vez que se contempla la participación de todos los sindicatos, eso afecta de manera significativa a los sindicatos mayoritarios, porque en la actualidad según la norma, todo sindicato tiene derecho a negociar convención colectiva, así sea con un afiliado.

La reforma laboral con relación a la cantidad de negociadores dice que debe haber en una negociación multinivel habla de 10 negociadores.

Así las cosas, los sindicatos mayoritarios como en el caso de SINTRAINAGRO, se verían muy afectados con relación a los negociadores que harían parte de una negociación multinivel, que plantea la reforma.

Mi concepto personal, es que se debe de revisar la participación de los negociadores de los sindicatos mayoritarios, según en la reforma laboral que se plantea actualmente y en su efecto la participación debe ser proporcionalmente a los afiliados por cada sindicato (Graciano, 2023).”

Destaca del aparte transcrito, como Graciano (2023) ve en la representatividad sindical un asunto fundamental cuando se habla de negociación colectiva a un nivel superior al de empresa, y la necesidad

⁶³ Presidente de la República de Colombia, Código Sustantivo del Trabajo, Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951. Artículo 469 (Colombia)

⁶⁴ P.A. Arteaga, comunicación personal, 8 de noviembre de 2023

de que se asegure que las organizaciones de trabajadores tengan voz en la mesa de negociación, en función de su número de afiliados.

Proyecto de reforma laboral 166/2023 C.

El Gobierno Nacional, en cabeza del presidente Gustavo Petro Urrego, ha presentado durante el año 2023, dos proyectos de reforma laboral. En ambos proyectos, uno de los asuntos principales fue la negociación colectiva en distintos niveles, materia frente a la cual no solo se incorporaron propuestas de reformas legislativas para aclarar que negociar a un nivel superior al de empresa es legal y viable, sino que además, se establecieron medidas con la intención de incentivar esta forma de negociación. Destaca que en ambas propuestas reformistas, pese a las preocupaciones de distintos sectores, el ejecutivo no ha dejado de incluir la negociación en distintos niveles dentro del articulado de la reforma, lo que demuestra que no se trata de un tema menor, y que corresponde a una de las propuestas centrales del gobierno, en lo que a reformar el derecho colectivo se refiere.

La primera propuesta de reforma laboral, radicada en marzo del año 2023⁶⁵, que no logró avanzar ni siquiera a primer debate en la Cámara de Representantes, incluía entre otros un nuevo artículo al Código Sustantivo del Trabajo, en el que disponía la posibilidad de adelantar negociaciones colectivas a distintos niveles, concurrentemente. En ese sentido, fijaba la posibilidad de negociar a nivel de rama, sector de la actividad, grupo empresarial, empresa, o cualquier otro nivel que las partes estimaran conveniente. El artículo 55 de la propuesta de reforma establecía además que “La negociación en los niveles inferiores no podrá disminuir los mínimos adoptados en los convenios colectivos de nivel superior.”⁶⁶ Es decir, se pretendía la posibilidad de que coexistieran distintos acuerdos colectivos, adoptados en distintos niveles de negociación.

Por ejemplo, una empresa de la industria metalmecánica, hubiera podido de ser aprobada la propuesta de reforma- tener que negociar, simultáneamente, un acuerdo colectivo a nivel de rama económica, otro de grupo empresarial, y otro a nivel de empresa. Esto no solo implicaba mantener los problemas representativos que ya sufre el derecho colectivo laboral, en el que como se indicó, reina la inseguridad jurídica, y la incesante conflictividad, sino que agravaba la situación, e imponía un panorama completamente apartado de la paz en las relaciones laborales, que debería buscar la negociación colectiva.

⁶⁵ PL 367/2023C . Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el Trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales. 16 de marzo de 2023. Gaceta No 174

⁶⁶ PL 367/2023C . Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el Trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales. 16 de marzo de 2023. Gaceta No 174

Otro asunto destacable del mismo artículo al que se hizo alusión, es que al incorporar la posibilidad de que se negociara en “cualquier otro nivel que las partes estimen conveniente”, y a sabiendas de que son las organizaciones sindicales, quienes ostentan exclusivamente, la posibilidad de iniciar conflictos colectivos (pues con la sola presentación del pliego, el empleador está obligado a sentarse a negociar), dejaba abierta la puerta a nuevos escenarios de abuso, que implicaba que compañías de diferentes sectores económicos, completamente distintos, con realidades jurídicas indiscutiblemente disímiles, fueran obligadas a sentarse a negociar por sindicatos que en estas hicieren presencia, bajo el argumento de que estimaban conveniente iniciar dicho conflicto. Verbigracia, negociaciones a nivel de grupo económico, incluyendo empresas productoras y comercializadoras de productos, con realidades económicas y administrativas muy distintas.

Además, la propuesta de reforma, restaba importancia a que los empleados compartieran criterios objetivos con los compañeros con quienes deciden asociarse para conformar una organización sindical, y fijaba que la libertad sindical permitía que los empleados se asociaran a su elección, en el tipo de sindicato que escogieran crear.⁶⁷

De este modo, se abría también la puerta a que permanentemente los empleados sindicalizados estuvieran amparados por fuero circunstancial, pues al culminar un conflicto a nivel de empresa, la misma organización de primer grado que los afiliaba, o una de segundo o tercer grado, hubiera podido iniciar nuevos conflictos, con la intención de asegurar eternamente esa garantía a sus integrantes. Igualmente, la propuesta eliminaba la prohibición de que federaciones y confederaciones votaran la huelga, y de que los trabajadores se asociaran a estas directamente, posibilidades que no tienen hoy⁶⁸, y que de otorgárseles aumentarían su capacidad e interés para adelantar conflictos colectivos en todos los niveles.

Es decir, el proyecto inicial de reforma laboral no solo no ofrecía ningún tipo de solución ni alternativa respecto de los problemas representativos a los que se hizo referencia en el capítulo 1, sino que los agravaba, creando incentivos y alternativas para aumentar el número de sindicatos, de fueros y de conflictos colectivos, escalables a niveles de negociación, hoy poco utilizados.

Aun cuando ese proyecto de reforma no avanzó su trámite legislativo, y tuvo que ser archivado⁶⁹, y pese a que el gobierno central, la presentó nuevamente, con modificaciones, el panorama actual no es

⁶⁷ PL 367/2023C . Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el Trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales. 16 de marzo de 2023. Gaceta No 174

⁶⁸ PL 367/2023C . Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el Trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales. 16 de marzo de 2023. Gaceta No 174

⁶⁹ PL 367/2023C . Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el Trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales. 16 de marzo de 2023. Gaceta No 174

distinto. El Gobierno Nacional no ha desistido de su interés en legislar en lo que a negociación a niveles superiores al de empresa, se refiere. En ese sentido, el pasado 24 de agosto de 2023⁷⁰, presentó ante la Cámara de Representantes, una nueva propuesta de reforma laboral.

El nuevo proyecto, en el que también es clara la intención incentivar la negociación colectiva a un nivel superior al de empresa, comparte la misma redacción -y por lo tanto los mismos inconvenientes que de esta se derivan-, en lo que tiene que ver con los nuevos tipos de sindicatos, lo que trae consigo el previsible aumento de sindicatos sin un norte distinto a la obtención de fueros, la posibilidad de que empresas de sectores completamente disímiles sean obligadas a negociar en una misma mesa de negociación y la autorización para que federaciones y confederaciones afilien trabajadores y voten la huelga-. Además, y lo que es quizás más grave, mantiene la posibilidad contemplada en el primer proyecto de reforma-, de que coexistan distintas negociaciones colectivas, en diversos niveles, y a elección de las organizaciones sindicales.⁷¹

De este proyecto de ley, es rescatable que el Gobierno Nacional recogió y ajustó tres aspectos relativamente positivos de la primera propuesta de reforma, concernientes a la posibilidad de que en las negociaciones colectivas a un nivel superior al de empresa, se incluyan capítulos especiales, aplicables a micro, pequeñas o medianas empresas, y la intención de que los sindicatos presenten un pliego unificado, adelantando la negociación colectiva en una sola mesa.

Sin embargo, en cuanto al pliego unificado y la negociación en una sola mesa, la redacción del proyecto es insuficiente y contradictoria. En este se indica:

“Si una de las organizaciones sindicales opta por no hacer parte del pliego unificado y no presenta su propio pliego de manera concurrente para ser parte del único conflicto colectivo de trabajo, no podrá presentar posteriormente un pliego de peticiones hasta tanto no se convoque a un nuevo conflicto colectivo (Proyecto de Ley, 2023).”

Es decir, la disposición no impone realmente que se tenga que presentar un solo pliego de peticiones, negociado en una sola mesa, y por el contrario deja abierta la puerta para que las organizaciones sindicales que no quieran hacer parte del conflicto colectivo principal, adelantado a cualquier nivel, presenten un pliego independiente, y obliguen al empleador o los empleadores, a sentarse a negociar en otra mesa otro pliego, con la sola limitante de que este último, tiene que radicarse mientras

⁷⁰ PL 166/2023C. Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia. 24 de Agosto de 2023. Gaceta No 1152.

⁷¹ PL 166/2023C. Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia. 24 de Agosto de 2023. Gaceta No 1152.

el conflicto colectivo principal está en curso. En ese sentido, aun cuando la intención es destacable, la disposición legal es imprecisa e insuficiente para lograr su cometido.

El resultado de la eventual aprobación de esta reforma legislativa, no derivará en una legislación que al incentivar la negociación colectiva de niveles superiores -como evidentemente pretende el gobierno nacional-, solucione ninguno de los problemas que ya sufre el ejercicio de los derechos de asociación sindical y de negociación colectiva, sino que además desencadenará nuevos problemas y probablemente que se agraven los que ya subsisten.

En síntesis, aun si se logra el objetivo del ejecutivo, de incentivar las negociaciones colectivas a niveles distintos, como está propuesto en el proyecto de reforma, no se conseguirá paz en las relaciones laborales, y por el contrario es previsible un aumento de los conflictos colectivos. Ahora bien, luego de analizada la negociación colectiva a un nivel superior al de empresa en Colombia, la legislación actual que la respalda, los antecedentes exitosos en donde se desarrolló, y los proyectos legislativos pasados y actuales, que han buscado su crecimiento, es relevante hacer alusión al funcionamiento de este escenario de negociación en otros países, como se expondrá a continuación.

Para los fines propuestos, se hará inicialmente alusión a los países integrantes de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos - OCDE, organismo internacional que reúne información estadística, relativa a la productividad laboral, y que además ha analizado lo que ocurre con el desempleo y la tasa de ocupación, cuando se adopta la negociación a un nivel superior al de empresa.

Así mismo, resulta importante destacar, previo a realizar el ejercicio de derecho comparado, cuáles son los países que se escogieron como objeto de estudio y el sustento de dicha elección:

i. España, toda vez que dicho país comparte con Colombia tradición jurídica, estrechos lazos históricos y culturales, -tan es así que incluso las disposiciones constitucionales relativas al derecho de negociación sindical y asociación colectiva son similares a las de Colombia-, y además porque su legislación contempla una regla relativa a la vigencia de los convenios colectivos, fundamental para dar paso a las propuestas que se plantearán en los siguientes capítulos.

ii. Alemania, porque en este país aun cuando sea viable y común suscribir acuerdos colectivos a un nivel superior, se permite que existan aspectos que se regulen a nivel de cada compañía, lo que asegura que la realidad práctica de cada empresa, y las necesidades de sus trabajadores, sean tenidos en cuenta, además de ello, en este país por regla general mientras esté vigente la convención colectiva,

ningún sindicato, o empresa, puede abandonarla, aun si deciden retirarse de la asociación o federación que las suscribió, lo que resulta en seguridad jurídica para las partes; y

iii. Uruguay, porque al ser un país latinoamericano está más cerca a la realidad social de Colombia, aunado a que es fundamental para el desarrollo de este trabajo el análisis de la forma en la que se ejerce la representatividad de los trabajadores en este país.

Así las cosas, un ejercicio de derecho comparado, no sólo permitirá entender cómo funciona la negociación a un nivel superior al de empresa, en países donde no se está en una etapa de análisis de posibilidades e intención de impulso, como en Colombia, sino en los que ya se ha consolidado esta forma de negociar, sino que posibilitará estudiar prácticas en estos Estados, que faciliten formular propuestas que impliquen que si el camino trazado es el crecimiento de la negociación de un nivel superior, esto pueda ser exitoso y eficiente, y no solo no agrave los problemas que padece el derecho laboral colectivo en Colombia, sino que brinde soluciones para pacificar las relaciones laborales en nuestro país.

La negociación colectiva por rama, derecho comparado

La negociación colectiva a un nivel superior al de empresa, no es una herramienta jurídica autóctona, y por el contrario obedece a un instrumento del que han echado mano un importante número de países, quienes en algunos casos la han convertido en la vía de negociación predominante para lograr paz en sus relaciones laborales. Por lo tanto, el análisis de las consecuencias que de su uso han derivado, en otros países, resulta fundamental para cuestionar si esta puede traer o no beneficios al golpeado escenario laboral nacional.

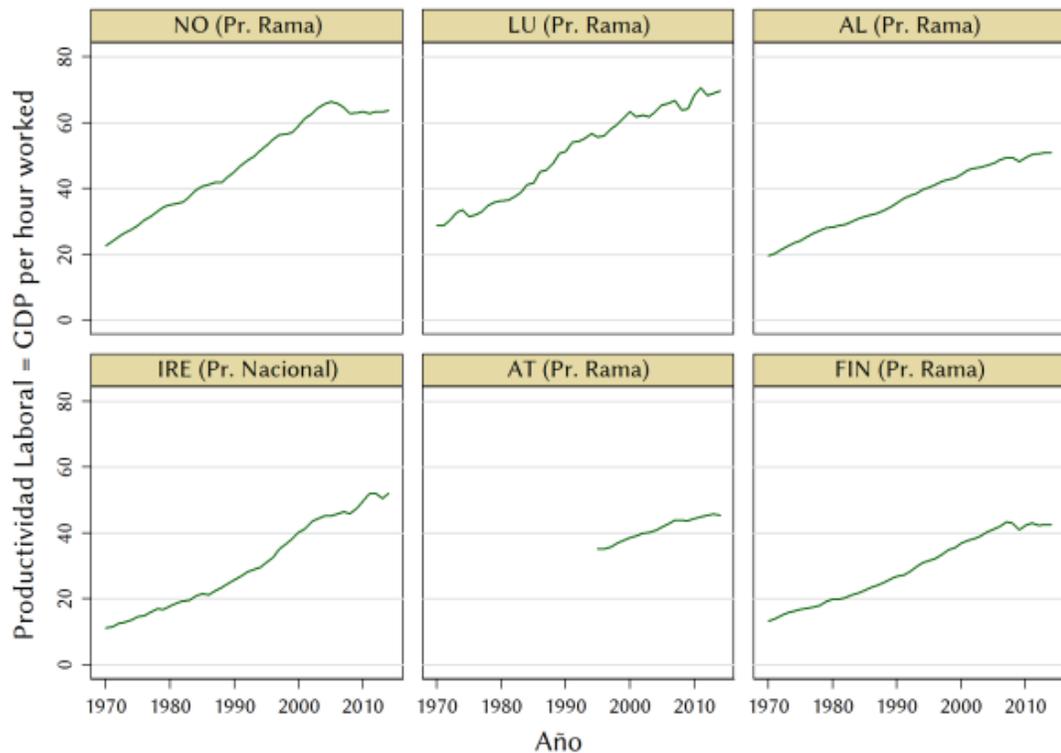
En primer lugar, es fundamental cuestionarse, antes de iniciar la comparación ¿Qué países utilizan la negociación colectiva por rama?, para responder esta pregunta, vale la pena acudir a los datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos - OCDE, organismo internacional al que se unió Colombia el 28 de abril del año 2020 y del que hacen parte países que son referente de desarrollo económico, productividad, bienestar social y paz en las relaciones del trabajo. Según Durán (2015), dentro de los países integrantes de la OCDE, en los que la negociación colectiva por rama, es una vía altamente utilizada, destacan: España, Noruega, Luxemburgo, Alemania, Irlanda, Holanda, Bélgica, Chile, Dinamarca, Francia, Austria, Suecia, Australia, Canadá, Finlandia, Islandia, Reino Unido y Estados Unidos. Incluso, en algunos de estos países, es la negociación colectiva por rama, el mecanismo predominante de negociación así ocurre en Alemania, Noruega, Luxemburgo.

Ahora bien, previo a analizar el funcionamiento de esta negociación en algunos de estos países, se vuelve importante hacer alusión a algunos aspectos que si bien podrían superar el objeto de estudio de este documento, no pueden ser pasados por alto, pues están directamente relacionados con la incidencia positiva o negativa, que puede traer consigo la negociación por rama. En ese sentido, se hará un breve mención, frente a criterios clave para el mundo del trabajo, como la productividad laboral, el desempleo y la tasa de ocupación, en algunos países que utilizan la negociación a un nivel superior al de empresa.

Frente al índice de productividad laboral, destaca que según Durán (2016), en 6 de los 7 países más productivos de la OECD predomina la negociación colectiva por rama o a un nivel superior, veamos:

Figura 2

Países donde predomina la negociación por rama o una de nivel superior (más allá de la empresa). En 6 de los 7 países más productivos de la OECD.



⁷² Tomado de: Durán, G. (2015). Negociación Colectiva por Sector Económico. Productividad, Empleo y Desigualdad. Un Análisis Comparado. Fundaci6nSol.

El análisis del cuadro transcrito previamente, permite concluir que la negociación colectiva por rama, bien implementada, adaptada a la realidad jurídica y social de cada país, no es incompatible con la productividad laboral.

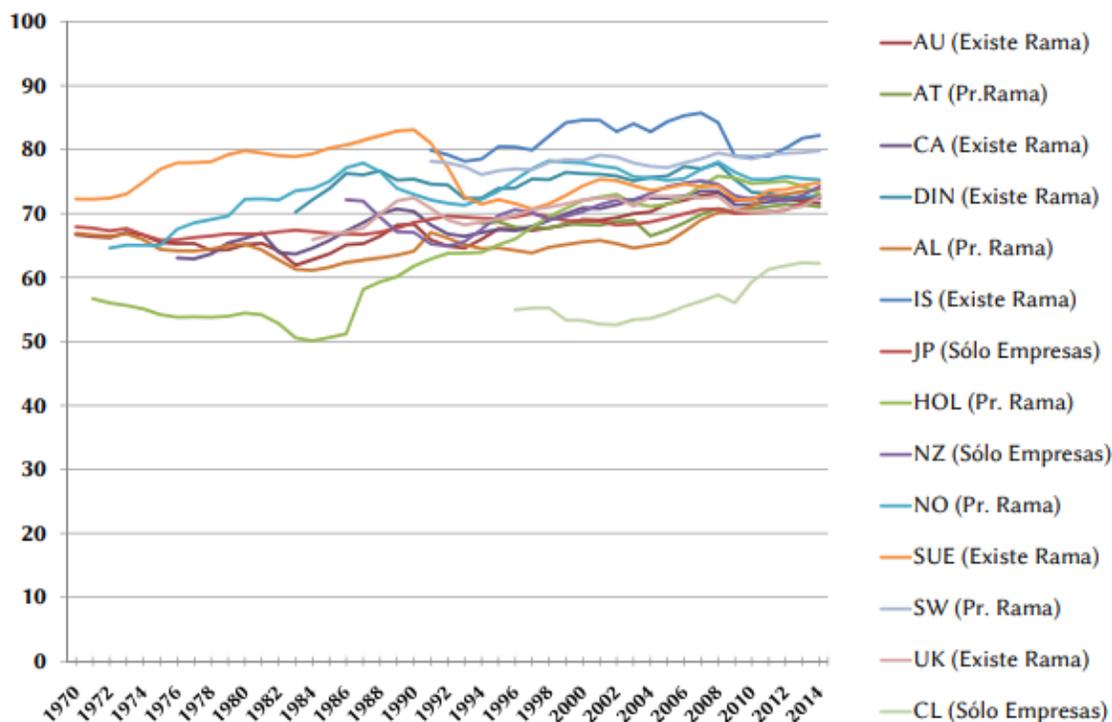
Por su parte, otra inquietud sumamente relevante, a la hora de analizar este asunto, corresponde a lo que ocurre con el desempleo y la tasa de ocupación, cuando se adopta este mecanismo de negociación. El mismo Duran (2016), concluye al respecto:

“Un examen sobre los 13 países OECD con tasas de ocupación laboral sobre 70 % (las más altas del mundo), indica que en 11 de ellos, existe Negociación Colectiva por rama de actividad económica. Al igual que en el caso de la productividad, es interesante constatar que, un elevado nivel de empleabilidad no es incompatible con un sistema de negociación colectiva ramal. La serie larga, de 45 años, muestra que todos ellos, excepto Holanda, comienzan 1970 con tasas sobre el 60 % y después de más de cuatro décadas con presencia activa de sistemas de negociación por rama, la proporción de ocupados sobre aquellas personas en edad de trabajar - en general sube - y se mantiene sobre el 70 %.” (Durán, 2015).

En gráfico, los datos que llevan a la conclusión previamente transcrita, son:

Figura 3

Tasa de Ocupación OECD 2014 sobre 70 % y Chile (Datos OECD). Evolución 1970 - 2014



Esta información permite concluir que por lo menos, en principio, la experiencia de países en los que se acude a la negociación colectiva a nivel de rama, no suministra datos que puedan llevar a deducir que esta forma de negociación, afecta negativamente a criterios clave del mundo del trabajo, como la productividad, el desempleo, y la tasa de ocupación -por el contrario, parece que favorece estos indicadores-. Lo que si puede traer consigo, indudablemente -como lo demuestran antecedentes nacionales y como se verá al acudir al derecho comparado-, la negociación colectiva a un nivel superior al de empresa, es paz en las relaciones laborales, entre otros beneficios. En ese sentido, a continuación se hará alusión a cómo funciona la negociación de un nivel superior al de empresa, en España, Alemania y Uruguay, países que han implementado este sistema. Veamos:

España

El artículo 37 de la Constitución Española, contempla:

“La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.

2. Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.” (Constitución España, 1978).

La disposición constitucional transcrita, no dista de lo fijado en el artículo 55 de la Constitución Política de Colombia, que incluye también el derecho a la negociación colectiva, y al artículo 56 Constitucional, del que se derivan garantías para el funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

La existencia de una similitud, por lo menos en lo fundamental (disposición constitucional que asegura el derecho a la negociación colectiva), permite considerar que el análisis de la negociación colectiva en España, no resulta desatinado, pues esto se suma a que compartimos tradición jurídica, y estrechos lazos históricos y culturales.

En materia de negociación colectiva, el ordenamiento Español, permite que se lleven a cabo negociaciones a distintos niveles, pudiendo ser estas de empresa o de sector productivo, atendiendo a un ámbito geográfico, que puede ser local, provincial, regional, o nacional (Izquierdo, 2003). Según datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social de España, los convenios que más afectan a trabajadores, son los suscritos en un ámbito superior al de empresa, veamos:



74

Es decir, aun cuando es posible que se suscriban convenios a nivel de empresa, los que se firman a un nivel superior, son aquellos que mayor incidencia tienen frente a los trabajadores. Al respecto Izquierdo et al. (2003) señala que es en las empresas grandes, donde más se suscriben acuerdos a nivel de empresa, y mayor influencia tienen estos, mientras que los convenios de nivel superior, principalmente los de sector a nivel provincial, son los que tienen mayor incidencia en la mayor cantidad de trabajadores. En síntesis, en las pequeñas empresas no es la regla, que se inicien conflictos colectivos para acordar convenios de ese nivel, por el contrario, las organizaciones sindicales se decantan por negociar a nivel de sector, en donde según Izquierdo et al. (2003), se presentan la mayor cantidad de incrementos salariales, lo que implica una menor conflictividad laboral, pese a que un importante porcentaje de los empleados, se benefician de la aplicación de convenios colectivos, pues en la mayoría de las ocasiones, los convenios aplicables, surgen de negociaciones de niveles superiores.

Existiendo distintos niveles de negociación, es posible cuestionarse, ¿qué ocurrirá cuando se pretendan suscribir convenios colectivos en varios o en todos los niveles?, esta situación puede ocurrir, siempre que se cumplan las reglas de representatividad respectivas. Es decir, pueden haber negociaciones simultáneas en varios niveles de negociación. Sin embargo, el Estatuto de los Trabajadores, buscando otorgar seguridad jurídica, frente a la aplicación de los convenios, contempla en su artículo 84, que por regla general “Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en

⁷⁴ Ministerio de Trabajo y Economía Social, Vicepresidencia Segunda del Gobierno, Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral. (1 de diciembre de 2021). *ESTADÍSTICA DE CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO, Avance mensual - Diciembre 2021*. [en línea] Recuperado de: https://www.mites.gob.es/estadisticas/cct/cct21dicav/Resumen_resultados_CCT_diciembre-21.pdf

convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario”, en ese sentido, aun cuando coexisten varios niveles de negociación, se busca que el convenio aplicable a cada trabajador sea solo uno. Al respecto Altes et al. señala:

“Las reglas acerca de la concurrencia aplicativa entre convenios estatutarios, aunque propiamente no limitan tanto la libertad de elección de la unidad de negociación cuanto la aplicación de los convenios colectivos. En este sentido, si bien durante la vigencia de un convenio colectivo podrá negociarse otro de ámbito distinto sin que éste sea nulo, resultaría no obstante inaplicable por ser de preferente aplicación el convenio colectivo anterior. Rige, así, como regla general, un principio de no concurrencia aplicativa entre convenios colectivos de ámbito distinto, de manera que durante su vigencia un convenio colectivo no podrá ser afectado por otro (2013).”

Es decir, en esa nación peninsular el legislador ha previsto que mientras esté vigente un acuerdo colectivo, aun si se negocia otro, de ámbito distinto, los dos no serán aplicables concurrentemente por regla general, salvo ciertas excepciones.

En cuanto a la representatividad, la Ley Española exige que la negociación sea adelantada solamente por quien esté legitimado para ello. Para definir las partes negociadoras, puede acudirse a los sindicatos más representativos del respectivo nivel, dependiendo de cuál sea este, escenario en el que el número de trabajadores sindicalizados afiliados es un criterio determinante.⁷⁵ Así mismo, la designación de los miembros de cada comisión negociadora se realizará proporcionalmente, dependiendo de la representatividad de los sindicatos y asociaciones empresariales intervinientes.⁷⁶

La forma en la que han sido definidas por el legislador Español, las reglas para la negociación colectiva, ha permitido que según Izquierdo et al. (2003), más del 85% de los trabajadores estén beneficiados por convenios colectivos de “sector”, lo que implica una tasa de cobertura que no se compara con la colombiana, en la que como vimos, la cobertura de convenios de un nivel superior al de empresa es casi nula, dado que prolifera la negociación por empresa, que si bien si se caracteriza por una alta tasa de organizaciones sindicales, y de conflictos colectivos, tiene convenios que aplican a un porcentaje insignificante de los trabajadores.

Además, destaca que en España la tasa de cobertura de las convenios colectivos, no viene atada a una alta tasa de convenios colectivos, y por lo tanto de conflictos colectivos y mesas de negociación. Por

⁷⁵ Ley 20/2014. Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. 23 de Octubre del 2015. BOE. No. 255 (España)

⁷⁶ Ley 20/2014. Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. 23 de Octubre del 2015. BOE. No. 255 (España)

ejemplo, para el año 2019, en toda la Comunidad de Madrid, existían aproximadamente 100 convenios colectivos, un número sumamente bajo, si se compara con Colombia, y se tiene en cuenta que para ese año, la Comunidad de Madrid tenía una población de aproximadamente 6.747.068 habitantes⁷⁷.

En conclusión, en España la negociación colectiva a un nivel superior al de empresa es un modelo exitoso e indudablemente se erige como la forma más importante de negociación, aun cuando coexisten varios niveles. Los convenios, por regla general, no se aplican concurrentemente, y debe respetarse su periodo de vigencia. Así mismo, el criterio de la representatividad es de destacada importancia, y se exige por tanto que sean las organizaciones de trabajadores con mayores afiliados, las que acudan en representación de los intereses de estos.

Alemania

La Constitución de la República Federal De Alemania de 1949, no incorpora disposición alguna que expresamente contemple un sustento jurídico, para la negociación colectiva, ni tan siquiera para la conformación de sindicatos. Ahora bien, según Altes et al. (2013) la ausencia de respaldo constitucional, referente a estos derechos, no ha impedido el surgimiento de un régimen de negociación colectiva robusto, que se ha desarrollado a partir del artículo 9.3 de la mencionada carta magna, que contempla la “libertad de coalición”, y que ha sido utilizado como respaldo para la conformación de sindicatos, y la búsqueda de acuerdos colectivos.

En Alemania coexisten dos escenarios de negociación, el primero, en el que participan los sindicatos y los empresarios, o las federaciones que los reúnen, y del que resulta, la suscripción de convenios colectivos. Estos convenios derivan en acuerdos que ligan a las partes mientras estén vigentes, y que prevalecen sobre cualquier otro acuerdo empresarial. Estos, según Altes et al. (2013) suelen ser denominados convenios colectivos supraempresariales, y generalmente se concluyen por sector de actividad. Además, añade que en ese país, por regla general mientras esté vigente la convención colectiva, ningún sindicato, o empresa, puede abandonarla, aun si deciden retirarse de la asociación o federación que las suscribió, lo que resulta en seguridad jurídica para las partes.

El segundo escenario de negociación, según Altes et al. (2013) corresponde a los “acuerdos de empresa”, que se formalizan entre el comité de empresa y cada empresario. Estos acuerdos permiten a la empresa, y a sus trabajadores, negociar pactos que obedezcan a la naturaleza de cada compañía, que afectan el desenvolvimiento de las relaciones de trabajo en la empresa. Los dos escenarios de negociación

⁷⁷ Datosmacro.com (2023) *Comunidad de Madrid registra un incremento de su población* [en línea] Recuperado de: <https://datosmacro.expansion.com/demografia/poblacion/espana-comunidades-autonomas/madrid>

colectiva coexistentes en Alemania, funcionan de forma articulada, y permiten que aun cuando existan unas reglas para el sector o rama de la economía, no se pierda de vista la posibilidad de que cada empresa, junto con sus trabajadores, llegue a acuerdos particulares, que los beneficien.

En efecto, la existencia del segundo escenario resulta fundamental para que no todos los asuntos sean objeto de la negociación colectiva por rama, como quiera que aun quienes pertenecen al mismo sector, o a la misma asociación de empresas, comparten características comunes, en todo caso hay situaciones puntuales de cada compañía, que ameritan acuerdos o capítulos especiales por empresa. En la práctica, lo que ocurre es que los convenios colectivos se encargan de regular determinadas materias, y los acuerdos de empresa difieren otras controversias. Históricamente, asuntos como la jornada de trabajo, las retribuciones, las vacaciones, las medidas de protección contra los despidos y las condiciones de trabajo, son fijadas en los convenios colectivos.

Alemania, comparte con España, una regla de no concurrencia de convenios colectivos, que salvo ciertas excepciones, impide que se adopten y apliquen dos convenios colectivos que regulen la misma materia. Para ello, como vimos, no en virtud de la ley, sino de la decisión de las partes, ciertos asuntos son relegados exclusivamente a la negociación de los convenios colectivos supraempresariales.

Por su parte, destaca en Alemania, como aun carentes de un respaldo constitucional tan claro como el colombiano, el movimiento sindical ha logrado cohesionarse en organizaciones sumamente fuertes, que sobresalen por su número de miembros afiliados, así como por su poder de influencia en las relaciones de trabajo, según Bosh (2023) destacan en ese país la Confederación de Sindicatos Alemanes (DGB), el Sindicato Alemán de Trabajadores del Metal (IG Metall), el Sindicato de Servicios Unidos. Esto es resultado de que a los sindicatos se les exige que tengan capacidad para presionar a los empleadores, por lo que deben ser organizaciones fuertes administrativa y económicamente, de ahí que no prolifera la creación de nuevas organizaciones, y en su lugar, a partir de la reunificación alemana de 1990 ha surgido un proceso de fusión que ha implicado la disminución sistemática de organizaciones sindicales, y su decantamiento por asociaciones mucho más fuertes.

Frente a las asociaciones patronales, para Altes et al. (2013) es importante destacar las dos formas más importantes en las que las mismas nacen, la primera, en confederaciones de industria, que procuran la defensa de los intereses económicos de sus afiliados, ante organismos estatales y la opinión pública. Y la segunda, asociaciones patronales de afiliación voluntaria, dedicadas a la negociación colectiva. Estas asociaciones llegan a convenios colectivos con los sindicatos, que obligan a las empresas afiliadas, mientras estén vigentes, y que deben acatar aun si se desafilian de la asociación patronal.

La legitimidad de la asociación para obligarse y obligar a sus afiliados, depende entonces de la voluntad de las empresas que deciden pertenecer a esta. Sin embargo, existe la posibilidad de que se extiendan los convenios colectivos, a empresas no vinculadas a la asociación que los suscribió, decisión exclusivamente a cargo del Ministerio de Trabajo Alemán, y que atiende a dos criterios: a. Que los empresarios vinculados empleen a más de la mitad de los trabajadores del ámbito de aplicación del convenio, y b. Que exista interés público para extenderlo.

La tasa de trabajadores afectados por convenios colectivos en Alemania, alcanza el 60%, según datos de la OIT⁷⁸, lo que demuestra que el modelo germano implica que un importante porcentaje de los trabajadores, resulte beneficiario de estos acuerdos.

En suma, la negociación colectiva en Alemania puede ser un referente para Colombia, si se tiene en cuenta que contempla reglas muy relevantes, en materia de obligación de respetar y cumplir los acuerdos, -incluyendo su periodo de vigencia-, la exigencia de que las organizaciones de trabajadores cumplan reglas que aseguren la representatividad de sus afiliados, y la posibilidad de que cada compañía adopte acuerdos acordes con su realidad económica y administrativa.

Uruguay

Es fundamental, para completar el breve ejercicio de derecho comparado, hacer referencia a un país de Latinoamérica, Uruguay, destaca y ha sido seleccionado, teniendo en cuenta su tradición respecto de la existencia de distintos niveles de negociación, cuyo origen se remonta a la década de 1940. En ese país, la negociación colectiva del sector privado encuentra su respaldo jurídico en la Ley 18.566 de 2009⁷⁹, esta disposición legal fija, según Mazzuchi (2022), que coexisten tres niveles de negociación colectiva distintos, a saber:

“a) el Consejo Superior Tripartito (se expide sobre el salario mínimo nacional, clasifica a los sectores productivos, asesora y opina sobre cuestiones relacionadas con la negociación), b) la negociación colectiva por sector de actividad tripartita o bipartita (fija salarios mínimos, actualiza todos los salarios, pueden establecer condiciones de trabajo) y c) la negociación de empresa” (Mazzuchi, 2022).

Para efectos de este documento, son los niveles establecidos en los literales b y c, los más relevantes. El nivel b, -que corresponde a la negociación a nivel de rama-, tiene su primer antecedente,

⁷⁸3.2 Fijación de salarios mínimos mediante la negociación colectiva (2023) *Salario Mínimo, guía sobre políticas en materia de salario mínimo* [en línea] Recuperado de: https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/setting-machinery/WCMS_535683/lang--es/index.htm

⁷⁹ Ley 18.566 de 2009. SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 30 de septiembre de 2009. D.O. 27826

según argumenta Mazzuchi (2022) en la Ley 10449 de 1943⁸⁰, que empezó como mecanismo para fijar los salarios mínimos por rama de actividad, y se convirtió en el sostén de toda la negociación colectiva a ese nivel desarrollada en el país. Según señala Raso (2023) previo a que se adoptara la ley 10449 de 1943⁸¹, predominaba una negociación colectiva denominada “típica”, informal, no regulada, “impuesta por el conflicto y la reivindicación sindical”.

Actualmente existen 24 grupos de negociación y 227 subgrupos, que abarcan a prácticamente todos los empleados. La tasa de afiliación sindical, según Mazzuchi (2022), ronda entre el 22% y el 40%, pese a esto, la tasa de cobertura de los acuerdos colectivos de rama, alcanza el 94.7% de los trabajadores, porcentaje que podría justificarse, entre otras, en que los convenios de sector de actividad son obligatorios para todos los trabajadores de la rama, una vez registrados y publicados por el ejecutivo.

La representatividad de los trabajadores, la ostentan las organizaciones sindicales más importantes, que son el Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores PIT-CNT, cuyos orígenes se remontan a 1959, y la más reciente Confederación Sindical y Gremial del Uruguay, creada en 2015. Por su parte, los empresarios tienen varias organizaciones que los asocian y representan, divididas por grandes sectores de la actividad, por rama, por tamaño, entre otras, la organización más representativa, se denomina Confederación de Cámaras, y el sistema actual asegura que las organizaciones empresariales tengan “presencia en todos los ámbitos en las que son convocados”.

Cuando se trata de negociaciones derivadas de la aplicación de la Ley 10449 de 1943⁸² (Consejos de Salarios), los acuerdos se llevan a cabo luego de las negociaciones, que según Mazzuchi (2022)⁸³, se adelantan en “rondas”, que inician con la convocatoria del gobierno para que negocien los grupos y subgrupos. Intervienen en la negociación, los representantes de los trabajadores, las cámaras empresariales y el poder ejecutivo. Todo empieza con la exposición de los lineamientos generales que prepara el Ejecutivo, por medio de los Ministerios de Trabajo y Economía, encargados de enmarcar las pautas de forma acorde con los objetivos macroeconómicos del gobierno. Posteriormente, inician las conversaciones, en ellas las partes pueden llegar a un acuerdo tripartito empresas-sindicatos-ejecutivo, de no hacerlo, las propuestas se someten a votación, y a partir del resultado, se aprueban los acuerdos.

En lo que concierne a la vigencia de los convenios colectivos, la ley 10449 de 1943⁸⁴ determina que si bien el ejecutivo en cualquier momento puede decidir la convocatoria del consejo de salarios, que

⁸⁰ Ley 10.449 de 1943. NEGOCIACION COLECTIVA. CONSEJOS DE SALARIOS. CREACION. 20 de noviembre de 1943. D.O. 250A

⁸¹ Ley 10.449 de 1943. NEGOCIACION COLECTIVA. CONSEJOS DE SALARIOS. CREACION. 20 de noviembre de 1943. D.O. 250A

⁸² Ley 10.449 de 1943. NEGOCIACION COLECTIVA. CONSEJOS DE SALARIOS. CREACION. 20 de noviembre de 1943. D.O. 250A

⁸³ Mazzuchi, G (2022) *La negociación colectiva en Uruguay: dinámica y principales contenidos* [en línea] Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/--sro-santiago/documents/publication/wcms_864635.pdf

⁸⁴ Ley 10.449 de 1943. NEGOCIACION COLECTIVA. CONSEJOS DE SALARIOS. CREACION. 20 de noviembre de 1943. D.O. 250A

puede dar origen a nuevos convenios, esta no será necesaria, cuando exista un acuerdo vigente. Ahora bien, en caso de que se cumpla el término de vigencia de un acuerdo, este se mantiene vigente -salvo pacto en contrario- hasta tanto se suscriba uno nuevo.

Por otro lado, Raso (2012) afirma que si bien el legislador, mediante Ley N° 18.566 reconoce como principal estructura negociadora el consejo de salarios, y es este el nivel más importante, es viable que se adelanten negociaciones bipartitas por actividad, sin presencia del ejecutivo. Es decir, que el nivel b, por rama de la actividad, puede implicar negociaciones tripartitas -con mayor relevancia-, o bipartitas.

En cuanto al tercer nivel, negociación por empresa -C-, se trata de un escenario de menor relevancia, en el que si bien pueden adoptarse acuerdos, estos no pueden afectar los mínimos adoptados en un nivel superior. Mazzuchi (2022) señala que para el periodo comprendido entre 2018 y 2020, se celebraron en promedio por año 130 convenios colectivos, lo que implica que aparentemente el número de acuerdos celebrados a nivel de empresa va decreciendo, si se tiene en cuenta que en promedio, entre 2008 y 2010, se celebraron 208 convenios por año.

Sin embargo, esto no ha impedido que se suscriban acuerdos con cierta importancia a nivel de empresa, en los que por ejemplo se fija una remuneración por encima de la definida en la negociación de rama, atendiendo criterios como productividad, ausentismo, accidentalidad, entre otros.

En síntesis, en Uruguay la negociación colectiva a un nivel superior al de empresa, es la más importante, y en ella se regulan los aspectos más relevantes, como salarios, y condiciones generales, sin embargo, es viable que empresa y trabajadores, negocien acuerdos directamente, siempre que se fijen condiciones por encima del acuerdo de rama. Criterios como representatividad, y respeto al periodo de vigencia del acuerdo, son sumamente relevantes de cara a la posible adopción de reformas en la materia en Colombia.

Una vez culminado el ejercicio de derecho comparado que precede, y expuesta la forma en la que funciona la negociación colectiva a un nivel superior al de empresa en países donde ya se encuentra consolidada como el mecanismo preponderante para negociar, es viable pasar a resolver la cuestión: ¿Conviene incentivar la negociación colectiva a un nivel superior en Colombia?. La solución de esta pregunta es fundamental en un momento en el que el país atraviesa un panorama reformista, y en donde ha quedado clara la intención del Gobierno Nacional, bajo el mando del Presidente Gustavo Petro

Urrego⁸⁵, -respaldada por autoridades como la Comisión de Expertos en Normas Internacionales-⁸⁶, de adoptar e impulsar una legislación específica, que regule e incentive la negociación colectiva a un nivel superior al de empresa.

¿Conviene Incentivar La Negociación Colectiva A Un Nivel Superior En Colombia?

El aumento del número de negociaciones a un nivel superior al de empresa, es un escenario verosímil, si se tiene en cuenta que las medidas propuestas por el Gobierno Nacional, en el proyecto de Reforma Laboral radicado ante la Cámara de Representantes, por la Ministra de Trabajo Gloria Inés Ramírez en agosto de 2023⁸⁷, demuestran el interés del ejecutivo para incentivar este tipo de negociaciones, y además, dado que en el escenario internacional, como se indicó, esta forma de negociación sino es la que predomina, es sumamente relevante.

Sin embargo, esto no va a ocurrir, a menos de que se adopten cambios legislativos, que atraigan a trabajadores, empleadores y organizaciones que los asocian, al desarrollo de negociaciones a un nivel superior al de empresa, pues como se señaló en el capítulo 2, la legislación actual ni incentiva la negociación a un nivel superior al de empresa, ni la regula suficientemente. Por lo tanto, de la respuesta a la pregunta ¿qué reformas legislativas⁸⁸ se adoptarán para dar relevancia a la negociación colectiva a un nivel superior al de empresa?, se podrá responder si conviene o no incentivar este tipo de negociación. Si no se adoptan reformas, o si las que se adoptan no contrarrestan los padecimientos que ya sufre el ejercicio de los derechos de asociación sindical y de negociación colectiva (y que podrían crecer en un nuevo escenario de conflicto), incentivar esta forma de negociación no solo no será posible -como quiera que la negociación colectiva a un nivel superior al de empresa, como está concebida en el ordenamiento vigente, es poco atractiva, sino que no traerá beneficios para los sujetos que ejercen estos derechos.

Si por el contrario, si se adoptan reformas y estas implican soluciones reales a los problemas que padece el ejercicio de los derechos de asociación sindical y de negociación colectiva en Colombia, señalados en el capítulo 1, y además erigen la negociación colectiva a un nivel superior al de empresa, como un escenario de negociación mucho más eficiente en la asignación de recursos, seguramente

⁸⁵ PL 166/2023C. Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia. 24 de Agosto de 2023. Gaceta No 1152.

⁸⁶ Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Convenio 87, 1948.

⁸⁷ PL 166 de 2023 “*por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia*”. 25 de agosto de 2023. Gaceta del Congreso N° 1152.

⁸⁸ Entiéndase reformas, como la expedición de nuevas leyes, y la modificación y/o derogación de otras.

adquirirá un papel protagónico, que no tiene en Colombia, y que puede beneficiar a empleadores y trabajadores.

En ese sentido, y a sabiendas de que podría aproximarse el crecimiento de este tipo de negociaciones, es acertado, como se hará a continuación, por un lado, formular propuestas de estrategias, para que tanto trabajadores, como empleadores, -y las organizaciones que los asocian-, se puedan beneficiar, y por otro lado, advertir los riesgos que puede traer consigo la negociación a un nivel superior al de empresa, si se dejan de adoptar medidas, o si las que se escogen, no se encaminan a corregir los problemas que ya enfrenta el ejercicio de los derechos de asociación sindical, y de negociación colectiva en Colombia, y en su lugar los potencian, o dan cabida a que surjan nuevos problemas.

El análisis económico del derecho y la teoría de los costes de transacción.

Como se indicó, la negociación colectiva a un nivel superior al de empresa, se erige como una vía de negociación quizás no inexplorada, pero si poco aprovechada, que luego de la adopción de las medidas legislativas adecuadas, podría instituirse como un escenario que brinde soluciones a los problemas que de tiempo atrás sufre el ejercicio de los derechos de asociación sindical, y de negociación colectiva, y, - siempre que traiga beneficios para todos los actores del derecho colectivo-, eventualmente, edificarse en el mecanismo de negociación por excelencia.

El insipiente desarrollo de la negociación colectiva a un nivel superior al de empresa, en Colombia, se deriva entre otras, de factores como el hecho de que el ordenamiento jurídico, concretamente en lo referente al derecho del trabajo, está desprovisto de una sólida legislación que fije reglas propias para facilitar su desarrollo, además de que son pocos los autores que se han dedicado a analizarlo en el escenario nacional, pues parece ser un nivel de negociación relegado a sectores muy específicos, en los que se requiere la confluencia de situaciones favorables, que permitan su ejecución, entre otros: i. Varias organizaciones de trabajadores, que unidas en la búsqueda de lograr beneficios para sus asociados, se vinculen entre sí, y renuncien a la posibilidad de negociar individualmente con cada empleador con el que sus afiliados tiene un contrato laboral, para de este modo consolidarse en un solo bando, fuerte, representativo, que amalgame sus pretensiones en un único pliego de peticiones. ii. Varios empleadores, que una vez de acuerdo entre sí, establezcan propuestas de negociación, determinen quienes serán sus negociadores, y se comprometan a cumplir el acuerdo colectivo que surja de la sana discusión que implica un conflicto colectivo desarrollado acorde a la Ley, al principio de buena fe, y a la búsqueda de paz en las relaciones laborales. iii. Asesores laborales tanto de organizaciones de trabajadores, como de

empleadores, que consideren ventajoso para los intereses de sus asesorados, suscribir un acuerdo colectivo a un nivel superior al de empresa.

Sería absolutamente ingenuo pensar que, con la legislación vigente, en todos los sectores económicos, y en general en todas las empresas con presencia de una o varias organizaciones de trabajadores, van a confluír tantos factores internos y externos, que permitan el desarrollo y crecimiento de la negociación colectiva a nivel superior al de empresa, y faciliten que esta llegue a feliz término, en lugar de fracturarse en múltiples pequeñas negociaciones, como las que se desarrollan en la actualidad.

Es ahí donde surge el siguiente cuestionamiento, a la hora de plantear propuestas: ¿Cómo saber qué se requiere, para que las reformas que se formulen conviertan negociar a un nivel superior al de empresa, en una vía atractiva tanto para organizaciones de trabajadores, como de empleadores?

Para responder esta pregunta, es viable acudir al Análisis Económico del Derecho, en adelante AED, esta disciplina, envuelve según Querol (2014) “aplicar principios y técnicas habituales del análisis económico, al estudio de temas jurídicos” lo que permite al individuo cuestionar las ventajas de determinadas normas. El mismo autor argumenta, además, que la aplicación del análisis económico del derecho, implica realizar un estudio coste-beneficio, de tal forma que “los agentes económicos comparen sus beneficios y costes existentes en las diferentes alternativas antes de tomar una decisión” (Querol, 2014). Por su parte, Camargo Pinzón argumenta que para el AED, el papel de la ley es:

“Generar señales en un mercado para que los agentes tomen decisiones, circunstancia a partir de la cual es posible determinar que al actuar la ley como un precio –que un individuo decide pagar o no– el legislador tendrá la responsabilidad de diseñar un complejo sistema de incentivos orientado a estimular o desincentivar la realización de ciertas conductas o comportamientos” (Camargo, 2010).

Al respecto que la teoría del AED, “se basa en que las normas crean incentivos que hacen que las personas se comporten de una forma u otra induciendo a unos resultados sociales positivos o negativos” (Querol, 2014). En ese sentido, la respuesta a la pregunta anterior, podría ser: Se requiere que las reformas se postulen de tal forma, que el individuo, independientemente del papel que juegue en la negociación, pueda encontrar que la negociación colectiva a un nivel superior al de empresa, tiene ventajas frente a la negociación a nivel de empresa, conclusión que derivará del análisis de la relación coste-beneficio, entre una forma de negociar y otra, así como de las prerrogativas e incentivos adoptados por el legislador. El AED postula además según Querol:

“Que entre el derecho y la economía existe un elemento central: la eficiencia. Así confronta a la economía y al derecho con el problema de la escasez de recursos y como asignarlos, por lo que busca siempre una solución eficaz socialmente (2021).”

Es decir, un asunto fundamental siempre será, ¿cuál es la forma más eficaz para asignar recursos?, para referirnos al respecto, es relevante hacer alusión a la teoría de los costos de transacción. Estos costos han sido entendidos por Matthews (1986), citado por Ramírez (2010), como “los costes derivados de la suscripción ex ante de un contrato y de su control y de su cumplimiento expost.

Para lograr suscribir cualquier acuerdo -incluso uno colectivo-, se generan costos asociados a la suscripción del mismo, (como por ejemplo la contratación de asesores, el alquiler del sitio en el que se realizará la negociación, la delegación de un líder de trabajadores, el pago de auxilios a la organización de trabajadores, los tiempos de negociación, entre otras), los costos asociados a controlar el cumplimiento del acuerdo (verbigracia los costos que implica acudir a un asesor jurídico que ayude a interpretar una disposición convencional), y los costos de cumplimiento del acuerdo (como por ejemplo, los recursos que implicará el pago de un beneficio pactado en un acuerdo colectivo). La balanza del individuo, a la hora de analizar los costes de transacción, para decidir si se acude a un escenario de negociación y no a otro, debe orientarse a favor del escenario que quiere incentivarse, de lo contrario el sujeto no va a acudir a esa vía, sino a otra, más favorable a sus intereses.

La incorporación del AED, a la hora de formular propuestas de reformas, precisamente busca que se supere la ingenuidad a la que se hizo alusión previamente, y se llegue a fórmulas tan atractivas para los actores del derecho colectivo del trabajo, que hagan a la negociación colectiva a un nivel superior, tan ventajosa, que se vuelva la regla, y no la excepción. Si bien la teoría de los costos de transacción implica aplicar conceptos mayoritariamente económicos, no es la primera vez que se trae a colación desde la óptica laboral, por ejemplo, Romero (2013) estudió la informalidad en el trabajo, a partir de la misma, entre otras.

Ahora bien, es fundamental aclarar que el Análisis Económico del Derecho, asume que los individuos son seres racionales, un ser racional, para el AED “se preocupa de las consecuencias de sus actos y pretende maximizar su bienestar. Estos son los supuestos que permiten predecir los efectos de las normas jurídicas” (Querol y López, 2014) es decir, que es imposible prever si el análisis de algunos de los actores del derecho colectivo del trabajo, que se favorecen de la inseguridad jurídica actual, y de los problemas representativos que ya sufre el ejercicio de los derechos de asociación sindical y de negociación colectiva, podrá estar sesgado.

Propuestas

Como se señaló, el aporte del AED y la teoría de los costos de transacción, a las propuestas, implica que cualquier reforma, deba tener en cuenta los siguientes factores, i) El individuo debe encontrar ventajas al acudir a la negociación a un nivel superior al de empresa, frente al escenario de la negociación a nivel de empresa, ii) la Ley debe contemplar incentivos para estimular un comportamiento, y no otro, iii) el individuo tiene que concluir que hay una mayor eficiencia a la hora de asignar recursos, si acude a la negociación a un nivel superior al de empresa.

En ese sentido, a continuación, se expondrán algunos planteamientos que podrían cumplir con estos requisitos. Si bien es innegable, que si se hace un análisis estricto de cada una de estas propuestas, a las luces de lo fijado en la Constitución Política de Colombia, de las disposiciones que integran el bloque de constitucionalidad, y de la jurisprudencia de la Corte Constitucional que no en pocas ocasiones ha estudiado artículos relativos a asuntos del derecho colectivo del trabajo, probablemente se encontrará que una o varias de ellas, de llegar reformar las normas actuales, podrán ser declarados inexecutable, total o parcialmente, por no superar un eventual examen de constitucionalidad. Sin embargo, lejos de ser esto un impedimento para plantear alternativas, es un incentivo para su formulación, como quiera que ante la posibilidad de que crezca este escenario de negociación en nuestro país, es fundamental avivar una discusión jurídica en la materia, acerca de la mejor forma de regular la negociación a un nivel superior al de empresa, y como pueden solucionarse los problemas que implica el ejercicio de los derechos de asociación sindical y de negociación colectiva por esta misma vía.

Las propuestas que se plantean son:

Capítulos especiales acordes a realidad jurídica y económica: La negociación a nivel superior al de empresa, debe permitir adoptar capítulos especiales, acordes a las necesidades de cada compañía, y de sus trabajadores. Como se indicó, tanto el ordenamiento jurídico Español, como el Alemán, contemplan escenarios para que no todos los asuntos objeto del conflicto colectivo, tengan que ser debatidos en el marco de una negociación a un nivel superior al de empresa, brindando mecanismos para que algunos asuntos que competen compañía a compañía, sean discutidos entre trabajadores y empresa.

El ordenamiento nacional podría acoger esta misma estrategia, estableciendo que la negociación colectiva permita que dentro del acuerdo a suscribir, se pacten capítulos especiales por empresa, en donde trabajadores y empleadores puedan llegar a acuerdos acordes con factores como: la capacidad económica de la compañía, el número de trabajadores, entre otros, qué son característicos de cada organización, y

que podrían preocupar al empresario e impedirle asociarse con empresas con una capacidad económica más robusta, para afrontar eventuales negociaciones a un nivel superior al de empresa.

De este modo, podría preverse que estimular la negociación a un nivel superior al de empresa, no implique que desaparezca la posibilidad de que la organización de trabajadores, discuta con cada empleador, los beneficios que más favorezcan a sus representados, según condiciones puntuales, pero enmarcados en un capítulo especial, como parte de una negociación de un nivel superior.

En este caso, el beneficio para trabajadores y para empresas es el mismo: asegurarse que los acuerdos se adapten a sus necesidades y no comprometan la continuidad del negocio, fuente del empleo.

Regla de vigencia del acuerdo colectivo: Mientras esté vigente un acuerdo a un nivel superior al de empresa, no podrán presentarse nuevos pliegos de peticiones. La negociación que prevalecerá será la del nivel superior. Como se indicó en el capítulo relacionado con los problemas representativos que afronta el ejercicio de los derechos de asociación sindical, y de negociación colectiva, uno de los problemas principales que padecen los empleadores y los trabajadores -principalmente los primeros-, es la ausencia de seguridad jurídica, derivada de prácticas comunes y abusivas por parte de algunas organizaciones de empleados, tales como la presentación constante y sucesiva de varios pliegos de peticiones, por distintas organizaciones que comparten afiliados, así como la creación continua de sindicatos con ese mismo objetivo.

Esta práctica, suele encaminarse a obtener beneficios como fueros, permisos y auxilios, o en algunos otros casos, a que constantemente nazcan a la vida jurídica cuerpos colectivos con más y mejores garantías, de tal forma que los mismos trabajadores que componen 2 o más organizaciones sindicales, puedan pretender saltar de acuerdo en acuerdo, según sus intereses y en la búsqueda de recibir más y mejores beneficios colectivos (aun tratando de desconocer el principio de inescindibilidad). Este tipo de conductas, lejos de permitir la paz en las relaciones laborales, que deberían buscar tanto organizaciones de trabajadores como de empleadores, implica la existencia de un incesante panorama de conflicto colectivo.

Por lo tanto, es fundamental que la negociación a un nivel superior al de empresa, y la negociación de empresa como se desarrolla actualmente, sean escenarios excluyentes, por lo menos mientras esté vigente el acuerdo suscrito a nivel de rama, gremio, industria, etc. Es decir, para que la negociación a un nivel superior al de empresa, sea viable, y se convierta en una solución, y no un nuevo escenario de problema, el surgimiento de un cuerpo colectivo, que resulte de la negociación a este nivel, mientras esté vigente, debe impedir que las organizaciones de trabajadores beneficiarias del acuerdo, que

ya existían para cuando este nació a la vida jurídica, o que se formen con posterioridad a cuando se suscribió el mismo, puedan iniciar nuevos conflictos colectivos de cualquier nivel, por lo menos durante su vigencia inicial, lo que implica una regla de vigencia del acuerdo colectivo suscrito a un nivel superior al de empresa.

No se trata del todo de una idea nueva, pues el ordenamiento ya contempla unos lineamientos para la presentación de nuevos pliegos de peticiones, cuando ya existe un acuerdo, que implican respetar el periodo para el que se pactó la vigencia del mismo, y la obligación de denunciarlo dentro del plazo fijado en la Ley, para que este no se renueve automáticamente.⁸⁹

Sin que acoja esta regla u otra similar, la negociación colectiva a nivel superior al de empresa, sigue condenada al fracaso y al olvido, pues se llegaría al absurdo de que mientras una empresa negocia con un sindicato a nivel de rama, por ejemplo, (acompañada de otras empresas de su sector), otra organización sindical, distinta a aquella o aquellas con las que está negociando, le presente un pliego de peticiones, teniendo la obligación de sentarse en varias mesas de negociación, de forma simultánea, una a nivel de rama y otra a nivel de empresa. O lo que es peor, que mientras negocia a nivel superior al de empresa, con varios sindicatos y empresas, sentados en una única mesa de negociación, otro sindicato pretenda iniciar otra negociación a ese mismo nivel, con varias de esas mismas compañías que ya están negociando, coincidentemente.

Representatividad de trabajadores: A cargo de las organizaciones con más afiliados, garantizando espacios a las más pequeñas. El legislador debe prever reglas claras en cuanto a representatividad, por parte de los sindicatos, en el escenario de la negociación colectiva a nivel superior al de empresa. Estas reglas deben implicar que sea solamente el sindicato o la agrupación de sindicatos⁹⁰ que represente más trabajadores sindicalizados en la respectiva rama, gremio o sector económico, aquella que ostente la representatividad de los sindicalizados, y pueda presentar un único pliego de peticiones a este nivel.

En ese mismo sentido, debe establecerse que los sindicatos tienen que adoptar un sistema democrático, que permita la participación en la estructuración del pliego, y en la mesa de negociación, a aquellos sindicatos o agrupaciones de sindicatos, que no cuenten con el número de afiliados suficiente para tener la representación en la negociación.

⁸⁹ Artículo 478, Código Sustantivo del Trabajo, Decreto Ley 2663 de 1950.

⁹⁰ Entiéndase por “agrupación de sindicatos”, el acuerdo al que lleguen varias organizaciones sindicales, sin conformar una federación o una confederación, en estricto sentido, para dar inicio a un único proceso de negociación colectiva.

Para analizar esta propuesta, es necesario distinguir los conceptos de representatividad y representación sindical, como se presenta a continuación:

“La representación sindical basta con ejercer como miembro del sindicato para actuar en nombre de los trabajadores, mientras que, en la representatividad sindical, se le otorga la facultad a una organización sindical para actuar en nombre y representación de los trabajadores, incluso por encima de las demás, partiendo de criterios como el sindicato más representativo” (Mejía, 2022).

La representatividad por parte de las organizaciones de trabajadores, es decir, la facultad para negociar en nombre de estos, debe depender del número de afiliados con los que cuenten, que este sea el factor principal no es un planteamiento nuevo, el artículo 1 de la Ley 990 de 2005, encargado de definir el funcionamiento de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, dispone frente a representatividad: Artículo 1°. Modificase el literal c) del artículo 5° de la Ley 278 de 1996, por la cual se reglamenta la composición y el funcionamiento de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, el cual quedará así: (...)1. Tres (3) Representantes, con sus respectivos suplentes personales, designados o removidos por las Confederaciones Sindicales más representativas del País, determinadas con base en el número de afiliados que cada una de estas posea al momento de la elección, según el censo que en tal sentido elabore el Ministerio de la Protección Social.”⁹¹

Por su parte, otra norma que permite comprender que la representatividad dependa del número de afiliados no es ajena a la legislación vigente, es el artículo 2.2.2.4.8. del Decreto 1072 de 2015, que fija reglas en este aspecto, cuando se trata de sindicatos de empleados públicos.⁹²

Estas medidas legislativas no implican que las organizaciones de empleados con menos afiliados pierdan por completo su participación en la negociación colectiva (lo que evidentemente iría contra la Constitución), pues será necesario que las organizaciones de empleados, adopten sistemas democráticos que deberán garantizar su voz y voto. Además, esta propuesta tampoco implica que queda prohibida la presencia de varios sindicatos en la misma empresa, ni de varias conjunciones de sindicatos en el mismo ramo, independientemente del número de personas que afilien, pues como se dijo, su participación en la estructuración del pliego, y en la negociación del mismo, debe estar garantizada por sistemas democráticos.

⁹¹ Ley 990 de 2005. Por la cual se modifica el literal c) del artículo 5° de la Ley 278 de 1996. 29 de Septiembre del 2005. D. O. No. 46046.

⁹² Artículo 2.2.2.4.8. del Decreto 1072 de 2015. . Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. 26 de mayo de 2015. D. O. No. 49523

La regulación de la representatividad trae consigo un beneficio incuantificable para las organizaciones de trabajadores, relacionado con el respaldo de sus afiliados, y el poder y presión que esto les aporta en un escenario de negociación, además, se incentiva al movimiento de trabajadores, para actuar mancomunadamente, en la protección y en la lucha, de los intereses que les son comunes. De otro lado, los empresarios recibirán la seguridad jurídica de que lograr un acuerdo colectivo a un nivel superior al de empresa, este se respetará, y no se desencadenarán continuos e incesantes conflictos.

Unificación obligatoria de pliego y mesa de negociación. Es fundamental que el legislador establezca que las negociaciones colectivas a nivel de rama, gremio, o sector económico, tengan que realizarse mediante un único pliego en una única mesa. De lo contrario, se deja abierta la posibilidad de que los problemas que ya trae consigo la negociación a nivel de empresa, se maximicen, al permitirse que las asociaciones sindicales, como entes independientes, inicien constantemente y de forma simultánea, conflictos colectivos incesantes a nivel superior al de empresa, que generen un mayor desgaste, e inseguridad jurídica, entre otras.

Ahora bien, en lo que tiene que ver con la búsqueda de que se exija a las organizaciones sindicales la presentación de un pliego único, y que el conflicto colectivo se desarrolle en una sola mesa de negociación, tampoco se trata de una discusión novedosa pues en ocasiones previas se han hecho planteamientos similares, véase por ejemplo el Decreto 160 de 2014, que modificó el Decreto 1072 de 2015, que impone:

A las distintas organizaciones sindicales de empleados públicos, el deber de realizar previamente actividades de coordinación para la integración de solicitudes, con el fin de concurrir en unidad de pliego y en unidad de integración de las comisiones negociadoras y asesoras y, paralelamente, la obligación de presentarlo dentro del primer bimestre del respectivo año.

La unificación del pliego de peticiones debe ir acompañada con una sola mesa de negociación, que tenga en cuenta las reglas de representatividad referidas en el párrafo anterior.

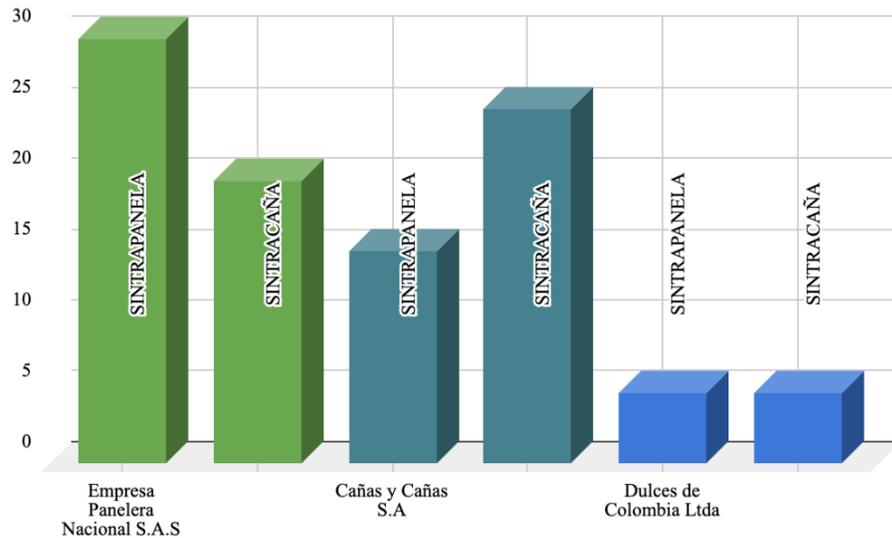
Un ejemplo al respecto podría ser: los sindicatos de industria SINTRAPANELA y SINTRACAÑA, pretenden presentar un pliego de peticiones, para beneficiar a los 50 empleados afiliados que tiene cada uno de ellos en la región del Gualivá, y que conjuntamente suman 100 trabajadores afiliados.

Los 100 empleados sindicalizados, trabajan en 3 empresas distintas, dedicadas a la producción de panela en la región del Gualivá: Empresa Panelera Nacional S.A.S., Cañas y Cañas S.A. y Dulces de

Colombia Ltda., siendo la primera, la líder del sector, y con mayor capacidad económica, y la última una pequeña compañía con una capacidad económica y administrativa muy limitada. La distribución de afiliados a los sindicatos SINTRAPANELA y SINTRACAÑA es:

Figura 4

Representación gráfica distribución afiliados SINTRAPANELA y SINTRACAÑA

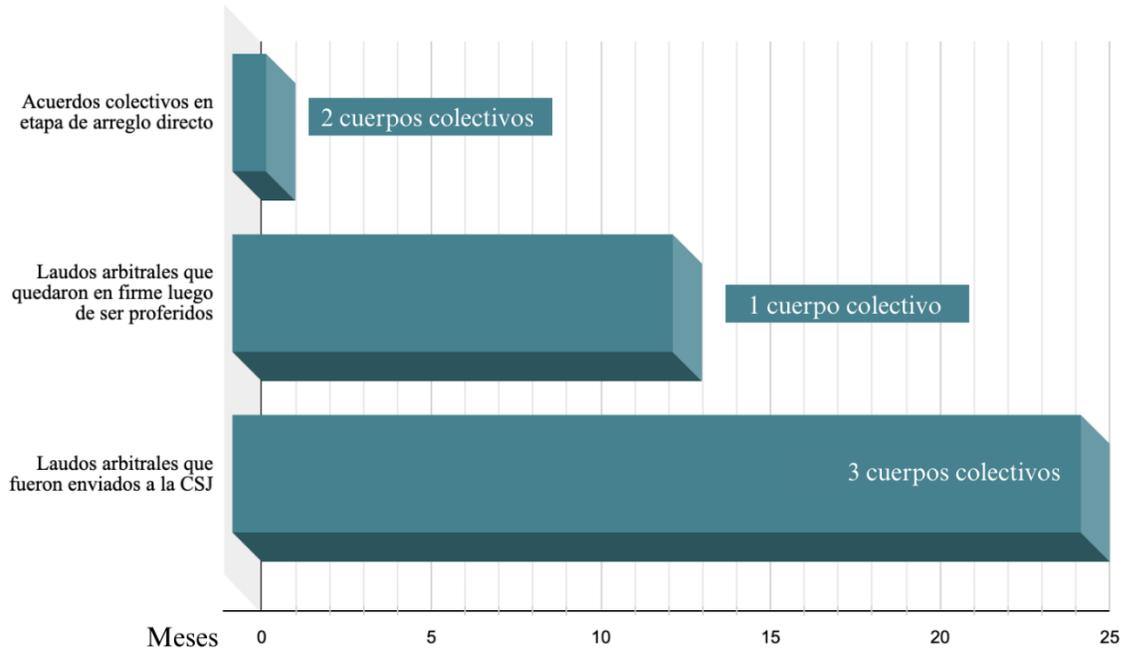


Ambos sindicatos tienen presencia minoritaria, y son las únicas organizaciones con afiliados en estas compañías. Los sindicatos SINTRAPANELA y SINTRACAÑA celebraron en el pasado negociaciones colectivas por separado, con cada una de las 3 empresas en las que tienen afiliados, para un total de 6 conflictos independientes. Lo que implicó la siguiente experiencia: i) 2 conflictos colectivos finalizaron en acuerdo. Cada sindicato suscribió una convención colectiva con la empresa Cañas y Cañas S.A., luego de 1 mes de conflicto, ii) 4 conflictos colectivos culminaron sin acuerdo, por lo que fue necesario acudir a un Tribunal de Arbitramento que profirió 4 laudos arbitrales, luego de 1 año, además del mes que tomó la etapa de arreglo directo.

De esos 4 laudos arbitrales, solo 1 quedó en firme de inmediato, y otros 3 fueron objeto de recurso de anulación, lo que implicó que fueron analizados por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, quien luego de 1 año, los dejó en firme.

Figura 5

Representación gráfica resultados negociaciones.



Los sindicatos SINTRAPANELA y SINTRACAÑA, destinaron un asesor jurídico, y un delegado de los trabajadores, para que negociaran, presentaran recursos, y en general hicieren seguimiento a cada cuerpo colectivo⁹³. Además, como la fecha en la que quedaron en firme estos documentos fue distinta, para iniciar nuevas negociaciones colectivas individuales, los sindicatos SINTRAPANELA y SINTRACAÑA deben estar atentos, y asesorarse, a efectos de denunciar los 6 cuerpos colectivos vigentes, así mismo, deben convocar igual número de asambleas para aprobar igual número de pliegos de peticiones, y delegar líderes y asesores para 6 negociaciones diferentes.

Ahora, los sindicatos SINTRAPANELA y SINTRACAÑA, quieren presentar un nuevo pliego de peticiones, para solicitar, i) Un beneficio económico consistente en 1 día de vacaciones por encima de la ley, por cada año de antigüedad, para cada empleado, ii) Un procedimiento disciplinario especial, que

⁹³ Aun cuando las negociaciones tienen un trámite diferente, y requieren más de un solo delegado, el objetivo del caso es ejemplificar como el recurso del tiempo, se malgasta al iniciar varios conflictos diferentes.

favorezca a sus afiliados, y que según sus cálculos impediría que estos sean despedidos con justa causa el 50% de las veces, pues fija reglas muy estrictas.

A sabiendas de todos los recursos que destinaron en las últimas negociaciones, están evaluando si para obtener los beneficios que ahora pretenden, optan por iniciar nuevamente 6 conflictos colectivos diferentes, o en su lugar, se agrupan, y presentan un pliego de peticiones unificado, y se sientan en una sola mesa de negociación, con las tres empresas en las que tienen afiliados en la región del Gualivá.

Escenario A – 6 conflictos independientes: Los sindicatos estiman que resultado de los 6 conflictos colectivos será favorable a sus intereses en todos los casos, y calculan que, i) En 2 de las empresas, conseguirán el beneficio de 1 día de vacaciones por encima de la ley, por cada año de antigüedad, ii) En 1 empresa, conseguirán el beneficio de 1 día de vacaciones por encima de la ley, por cada dos años de antigüedad.

Estiman además que en todas las empresas se establecerá el proceso disciplinario estricto, que a criterio de los sindicatos impedirá que sus afiliados sean despedidos con justa causa el 50% de las veces, pues se fijan reglas muy precisas y garantías al debido proceso que requieren un estricto cuidado.

Sin embargo, asumen que mientras estén abiertos los 6 conflictos colectivos, 10 de sus 100 afiliados cometerán faltas graves (uno por sindicato), y sus contratos serán terminados con justa causa en los 10 casos. Por lo tanto, conocen que si mientras se surten los 6 conflictos, estuviere vigente la cláusula convencional que establece un proceso disciplinario estricto, no perderán 10 de sus afiliados, que se desvincularan de las organizaciones sindicales una vez se queden sin trabajo.

En ese sentido, estiman que para adelantar los 6 conflictos colectivos, deberán destinar recursos para contratar asesoría jurídica en cada uno de ellos, tiempo de 6 de sus delegados, y el valor incalculable de 10 de sus afiliados.

Escenario B – conflicto a nivel superior al de empresa, con pliego unificado y única mesa. Los sindicatos evalúan optar por presentar un pliego unificado a las 6 empresas en las que cuentan con afiliados, y concentrar sus recursos en una sola mesa de negociación. Estiman que en el mejor de los casos, lograrán llegar a un acuerdo en la mesa de negociación, y solo luego de 3 meses, firmarán una convención colectiva. Suponen que en ese mismo periodo negociarán con la empresa Dulces de Colombia Ltda. un capítulo especial, pues esta empresa no puede conceder el beneficio de 1 día de vacaciones adicional, por año laborado.

Imaginan que en el peor escenario no lograrán llegar a un acuerdo con las empresas, se convocará un tribunal de arbitramento y el laudo arbitral será objeto de recurso de anulación por ambas partes, lo que implicará que sea analizado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Sin embargo, advierten que este trámite, será mucho menos dispendioso que en escenario A.

Ambos sindicatos, deciden acudir a la opción B, pues es la más eficiente. Este ejemplo sintetiza como una negociación colectiva a un nivel superior al de empresa, implica beneficios claros para las organizaciones de trabajadores y de empleadores que se decanten por este mecanismo, trae beneficios para sus afiliados, y es mucho más atractiva y eficiente a la hora de asignar recursos respecto de una negociación colectiva individual, desde el punto de vista del análisis económico del derecho.

En ese sentido, negociar a nivel superior al de empresa disminuye ostensiblemente los siguientes costes de transacción, ii) Para las organizaciones de trabajadores: costos de honorarios para remunerar asesores jurídicos que asesoren al sindicato en las distintas etapas de la negociación, desde la convocatoria de la asamblea, hasta la firma de la convención colectiva, tiempo de desgaste y dedicación de los líderes sindicales, atentos a diferentes frentes de negociación y costos de comunicación y divulgación del acuerdo colectivo, ii) para las empresas: costos de honorarios para remunerar asesores jurídicos que acompañen a la empresa en las distintas etapas de la negociación, costos asociados a los auxilios sindicales que reclaman las organizaciones para sentarse a negociar, costos hora/hombre destinadas por el empresario, o sus representantes, para adelantar la negociación, costos asociados a la realización de varias mesas de negociación de forma continua, costos derivados de la existencia de fueros circunstanciales de manera casi permanente, y costos derivados de la inseguridad jurídica que ocasiona la posibilidad permanente de que se inicien nuevos conflictos colectivos.

Riesgos. Incentivar el desarrollo de negociaciones colectivas a un nivel superior al de empresa, sin adoptar reformas legislativas, o adoptando reformas que desconozcan los problemas actuales del derecho colectivo del trabajo, puede desencadenar graves consecuencias, que en mayor medida incidirían negativamente frente a los empleadores.

Según Flores (2023), quien analizó las consecuencias de que se establezca como obligatoria la negociación por rama en Chile, como lo propuesto por el Presidente Gabriel Boric, se podrían desencadenar importantes secuelas para pequeñas y medianas empresas, véase:

Si en un sector productivo son obligadas a negociar de manera conjunta empresas de diferentes tamaños, se pueden producir una serie de distorsiones con fuertes efectos competitivos. Por ejemplo, empresas grandes, que por lo general son más productivas, podrían pagar mejores

salarios y si estas condiciones se imponen vía una negociación sectorial, las empresas de menor tamaño podrían quedar fuera del mercado, al no poder pagar los costos laborales acordados a nivel sectorial. Esto incluso puede llevar a que las empresas grandes promuevan la negociación ramal, para así reducir la competencia, sacando del mercado a las empresas más pequeñas (Flores (2023)).

En ese sentido, establecer la posibilidad de pactar condiciones económicas particulares, en capítulos especiales por empresa, se vuelve fundamental para asegurar que no se ponga en riesgo la subsistencia de ciertas compañías. De lo contrario, existe el riesgo inminente de que se establezcan acuerdos colectivos a un nivel superior al de empresa, o laudos arbitrales, que afecten pequeñas y medianas compañías, incapaces de asumir las consecuencias jurídicas y económicas de estos documentos.

Por su parte, otros riesgos que deben tenerse en cuenta, son, i) que se presenten concurrentemente conflictos colectivos en varios niveles de negociación, que afecten a las mismas empresas, ii) que la conflictividad laboral sea permanente, y la existencia de varios escenarios de negociación no excluyentes desencadene inseguridad jurídica, iii) que crezca el fenómeno de atomización del movimiento sindical y multifiliación sindical, con la sola intención de aprovechar un nuevo nivel de negociación, para que aumente el número de fueros sindicales y circunstanciales, auxilios sindicales, y demás conductas que ya representan problemas representativos, como se indicó en el primer capítulo.

Conclusiones

El desarrollo del presente documento permite llegar a la conclusión de que la negociación colectiva a un nivel superior al de empresa, no solo es viable y legal en Colombia, sino que su crecimiento en los próximos años, es un escenario verosímil, para el que todos los actores del derecho colectivo del trabajo deben prepararse.

Ejemplos como las negociaciones colectivas adelantadas entre la Asociación de Bananeros de Colombia “Augura” y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria “SINTRAINAGRO”, dan fe de que a pesar de la ausencia de una legislación laboral robusta, con normas que regulen específicamente la negociación entre varios empleadores y trabajadores, hay algunos pocos escenarios de éxito, en donde se han suscrito acuerdos colectivos que benefician simultáneamente a empleados de diferentes compañías. Esto permite deducir que si se adopta una legislación laboral que incentive la negociación a un nivel superior, esta forma de negociar probablemente dejará de estar rezagada, y podrá crecer exponencialmente, y traer consigo beneficios tanto para empresas, como para trabajadores, y las organizaciones que los asocian. Además, muestras como el acuerdo suscrito por

Augura, demuestran que los trabajadores y los empleadores, pueden asociarse con sus semejantes, con miras a obtener un resultado que les beneficie mancomunadamente, superando intereses individuales, y buscando el bien común.

Por su parte, la forma en la que la negociación colectiva a un nivel superior, predomina en países como Alemania y España, y ha llevado a que la cobertura de trabajadores beneficiarios de acuerdos colectivos, en este último, llegue al 85% pese a que la conflictividad laboral es ínfima, comparada con la colombiana, permiten comprender que esta forma de negociación no solo puede tener una importancia altísima para sindicatos, trabajadores y empresas, sino que se puede convertir en la forma de negociación reinante, que traiga consigo paz a las relaciones laborales.

Así mismo, el análisis de la legislación de España, Alemania y Uruguay, permite comprender como cualquier regulación que se adopte en Colombia, debe abordar asuntos fundamentales, como el respeto a la vigencia de los acuerdos colectivos de un nivel superior al de empresa, la representatividad de los trabajadores a cargo de las organizaciones sindicales mayoritarias, y la posibilidad de que aun si existen acuerdos de niveles superiores, determinados aspectos puedan ser definidos acorde con la realidad practica de cada compañía, y las necesidades de sus trabajadores.

Del desarrollo del análisis efectuado, es viable concluir también que la forma en la que se ejercen actualmente los derechos de asociación sindical y negociación colectiva en Colombia, padece problemas representativos, que han derivado en un estancamiento del movimiento sindical. Este crece solamente en número de sindicatos, de fueros y de conflictos, pero se mantiene inmóvil, e incluso en tendencia decreciente en lo que a trabajadores sindicalizados y beneficiarios de acuerdos colectivos se refiere. Lo anterior, implica que sea fundamental buscar soluciones que remedien los problemas actuales que enfrenta el derecho colectivo, que está atravesado por una grave crisis y en el que reinan las conductas de abuso del derecho.

Si existe interés por parte del Gobierno Nacional, y por lo tanto de un importante número de congresistas- de impulsar la negociación a nivel superior al de empresa, y si como se dijo, es fundamental adoptar soluciones para los problemas que ya padece el derecho colectivo, la vía razonable es que las reformas que se adopten consigan o por lo menos busquen conseguir ambos objetivos simultáneamente, es decir: que la negociación a nivel superior al de empresa, ponga un freno a las conductas abusivas del derecho, otorgue seguridad jurídica a empresas y trabajadores, y que esto ocurra no solo sin desmedrar los derechos de los empleados, sino lanzando un salvavidas al desacreditado movimiento sindical, y a la bajísima tasa de empleados beneficiarios de acuerdos colectivos.

Para que un escenario cuasi utópico como el planteado, sea posible, las reformas que se adopten han de ofrecer beneficios e incentivos, para que los individuos acudan mucho más a la negociación a un nivel superior al de empresa, al considerar que es la que más les favorece -como enseña el análisis económico del derecho-, y que trae consigo una forma más eficiente de asignar sus recursos, -aplicando la teoría de los costos de transacción-. Por lo tanto, que las reformas que adopte el legislador, deriven en las siguientes reglas, que atienden a los intereses de empleadores y de trabajadores, es sumamente relevante, i) la posibilidad de que los acuerdos a un nivel superior, incluyan capítulos especiales acordes a realidad jurídica y económica de cada compañía y de sus trabajadores, ii) que mientras esté vigente un acuerdo a un nivel superior al de empresa, no puedan presentarse nuevos pliegos de peticiones, iii) que la representatividad de los trabajadores esté a cargo de las organizaciones con más afiliados, garantizando espacios a las más pequeñas, iv) que sea obligatorio que las organizaciones de trabajadores presenten y negocien un pliego unificado en una sola mesa.

Además, del análisis previo, se colige que si se adoptan medidas para incentivar la negociación a un nivel superior al de empresa, pero estas no prevén también soluciones a los problemas representativos a los que se hizo alusión, lo que podrá ocurrir es que estos escalen e invadan todos los nuevos niveles de negociación a un nivel superior al de empresa, que se impulsen, lo que afectaría a las empresas, -que por ley están obligadas a negociar ante el llamado de sus trabajadores-, al movimiento sindical -absolutamente desacreditado y debilitado-, y a los trabajadores -que en muy pocos casos se benefician de acuerdos colectivos.

Por su parte, es también deducible que de no adoptarse ninguna reforma legislativa, la negociación a un nivel superior al de empresa difícilmente será un camino escogido para negociar, pues requiere de la concurrencia de varios factores que difícilmente coinciden.

En conclusión está a cargo del legislador, determinar si es su interés, o no, adoptar reformas en materia derecho laboral colectivo, y si en ese ejercicio acoge planteamientos como los expuestos, se cuestiona lo que está mal en la forma en la que se negocia en Colombia, para que mientras regula e incentiva la negociación a un nivel superior al de empresa, adopta soluciones a los problemas que afronta el ejercicio de los derechos de asociación sindical y negociación colectiva en Colombia.

Referencias

Agencia de información laboral, Escuela Nacional Sindical, (02 de octubre de 2023) *La ENS presenta su informe anual de Trabajo Decente. Trabajo decente y los Tratados de Libre Comercio firmados por Colombia: ¿más comercio, menores derechos laborales?*. <https://ail.ens.org.co/informe-especial/la-ens-presenta-su-informe-anual-de-trabajo-decente-trabajo-decente-y-los-tratados-de-libre-comercio-firmados-por-colombia-mas-comercio-menores-derechos-laborales/>

Altés, J., Aradilla, M., Ballester, M., Blasco, A., Cardona, B., Cordero, V., Esteve, A; Fernández, P., Fernández, C., Fita, F., García, E., García, M., Guamán, A., Jofré, M., Kun, A., Lalaguna, E., López, M., Llobera, M., López, E., Nores, L., Núñez, C., Olmeda, G., Palomo, R., Pavelka, T., Ramírez, J., Ramos, F., Roqueta, R., & Sala, T. (2013) *Negociación y conflicto colectivo en la Unión Europea*. Tirant lo Blanch.

Barona, R. (2015). *Principales violaciones al derecho de asociación sindical*. U. Externado de Colombia.

Bosch, G. (2023). *La negociación colectiva en Alemania y su impacto en las condiciones de trabajo, la distribución del ingreso y la productividad. Experiencias internacionales en negociación colectiva, condiciones de trabajo y productividad*, 23.

Camargo, M. A. P. (2010). *Aproximaciones al análisis económico del derecho*. U. Externado de Colombia.

Canessa Montejó, M. F. (2016). *La negociación colectiva de la rama de actividad en Colombia*.

Cialti, P. H., & Villegas Árbeláez, J. (2017). *La representatividad sindical como herramienta de promoción sindical en Colombia*. *Vniversitas*, (135), 53-98.

Código Penal [C.P.]. Ley 599 de 2000 (3.a ed.). Legis.

Conti, A., LOPEZ GUERRA, G., PINILLA CAMPOS, E., MANRIQUE VILLANUEVA, J., & CASTELLANOS CASALLAS, J. (2008). *Manual de derecho laboral*. Colombia: Universidad Externado de Colombia.

Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección 2ª. Sentencia 2015-00661 (20 de agosto de 2015), [M.P. Gerardo Arenas Monsalve].

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), Organización Internacional del Trabajo - OIT. 17 de junio de 1948. CO87.

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm.98) Organización Internacional del Trabajo - OIT. 08 de junio de 1949. CO98.

Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) Organización Internacional del Trabajo - OIT. 03 de junio de 1981. C154.

Corte Constitucional de Colombia (09 de septiembre de 2013) Sentencia T 619 de 2013, referencia de expediente T-3912895, [M.P. Jorge Iván Palacio Palacio].

Corte Constitucional, Sala Segunda de Revisión. Sentencia T 220 de 2012 (20 de marzo de 2012), Exp. T-3.259.562 [M.P. Mauricio Gonzalez Cuervo].

Corte Constitucional, Sala Segunda de Revisión, Sentencia C 240 de 2005 (15 de marzo de 2005) Exp. D-5406, [M.P. Alfredo Beltrán Sierra].

Corte Constitucional, Sala Plena, Sentencia SU 432 (9 de julio de 2015), Exp. T-4033860. [M.P. María Victoria Calle Correa]

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia, Radicado No. 9687 (4 de marzo de 1997), [M.P. Germán Valdés Sánchez].

Durán, G. (2015). *Negociación Colectiva por Sector Económico. Productividad, Empleo y Desigualdad. Un Análisis Comparado*. Fundaciónsol.

Flores, T (2023) *Negociación colectiva por rama de actividad productiva: el riesgo para las PYMES*

González Antúnez, E. (2016). *Y las compañeras, ¿dónde están?: la ausencia de las mujeres en cargos directivos de las centrales de (PIT-CNT) en el Uruguay*.

Izquierdo, M., Moral, E., & Urtasun, A. (2003). *El sistema de negociación colectiva en España: Un análisis con datos individuales de convenios*. Banco de España, Servicio de Estudios.

Jaimes, J. J., Quintana, G. A. E., & Valencia, F. (2016). *Aproximación a la negociación colectiva de industria en Colombia*. Universitas Estudiantes, (14), 27-44.

Jassir, I. D. J. (2019). *El derecho de huelga en Colombia*. Tirant lo Blanch.

Ley 26 de 1976. Por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación adoptado por la Trigésima primera Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. 15 de septiembre de 1976. D.O. No. 34.642.

Ley 263 de 1967. Por la cual se aprueban varios Convenios Internacionales del Trabajo, adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en las Reuniones 14ª (1930), 23ª (1937), 30ª (1947), 40ª (1957) y 45ª (1961). 3 de Julio de 1967. D.O. No. 32258.

Ley 524 de 1999. Por medio de la cual se aprueba el "Convenio Número Ciento Cincuenta y Cuatro (154) sobre el Fomento de la Negociación Colectiva", adoptado en la Sexagésima Séptima (67) Reunión del Consejo Sindical Unitario de América Central y Caribe (2011) Practicando la libertad sindical: Pasos para llegar a la negociación colectiva, p. 1.

Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, con fecha diecinueve (19) de junio de mil novecientos ochenta y uno (1981). 12 de Agosto de 1999. D.O. No. 43670.

Mazzuchi, G. (2023). *La negociación colectiva en Uruguay: dinámica y principales contenidos. Experiencias internacionales en negociación colectiva, condiciones de trabajo y productividad*, 61.

Mejía Miranda, K. L. (2022). *Representación y representatividad sindical: La multifiliación sindical y su trascendencia en los sindicatos minoritarios colombianos*. Revista via iuris, (32), 1-38.

Ministerio del Trabajo, Colombia (01 de octubre de 2023) *Informe final actualización censo sindical 2017*. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/197014/INFORME+FINAL+ACTUALIZADO+septiembre+28-2018+-+archivo+word.pdf/9e08bb76-370a-3b7f-2070-a55fc17b36ff?download=true>.

Ministerio del Trabajo, Colombia (23 de octubre de 2023) Listado Federaciones, <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/428735/Listado+de+Federaciones.pdf>.

Ostau de Lafont de León, F. R. (2008). *La decadencia o renovación del discurso jurídico sindical en Colombia. Diálogos de saberes: investigaciones y ciencias sociales*, (28), 85-103.

Puyana, A., López, A., Emane, A., Espinosa, C., Delgado, C., Segura, D., Tamayo, F., Ortiz, F., Ostau de LaFont, F., Villegas, J., Fernández, J., García, J., Bermudez, K., Niño, L., Cañón, L., Rodriguez, L., Duque, O., Frías, P., Barona, R., Tovar, S., Uribe, S., & Vega, W. (2016) Lecciones de derecho laboral: homenaje por los 130 años de la Universidad Externado de Colombia. p. 545.

Ramirez Mosquera, R. Y. (2023). *La Fijación del Salario Mínimo en Colombia: Una Revisión Desde los Postulados de la OIT*.

Romero, M. L. (2013). La informalidad como alternativa racional ante los costos de transacción. *Un pequeño agujero puede hundir un barco: Una aproximación al caso de Bucaramanga Santander*.

Quintero Martínez, S. A. (2023). *Abuso del derecho de asociación sindical: El caso colombiano*. Editorial Universidad del Rosario.

Querol Aragón, N. (2018). *Análisis económico del derecho. Análisis económico del derecho*, 1-212.

Raso-Delgue, J. (2013). *El sistema uruguayo de relaciones laborales: entre autonomía y negociación. Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.

Sánchez Castañeda, A. (2005). *Las tendencias de la negociación colectiva. Gaceta Laboral*, 11(2), 173-185.

Vega Ruiz, M. L. (2004). *Libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en América Latina*. International Labour Office.

Villegas Arbelaez, J. (2014). *Negociación colectiva y sindicatos de empleados públicos. Universidad Externado de Colombia*.

Reunión vía teleconferencia - 9 de noviembre de 2023

Entrevistador: Jorge Perez Casallas

Entrevistado: Ramón Emilio Graciano Brand

Asunto: Negociación colectiva a un nivel superior al de empresa

1. ¿Qué papel tuvo usted dentro de la negociación colectiva adelantada entre SINTRAINAGRO y los empresarios bananeros, en la que intervino AUGURA?, ¿Hace cuanto hace parte de esas negociaciones?

Actué como asesor del sindicato, soy integrante de la Junta nacional, pertenezco al departamento de bienestar social.

He venido participando en la negociaciones colectivas desde el año 2009.

SINTRAINAGRO es un sindicato con presencia a nivel nacional que cuenta con más de 30.000 afiliados

2. ¿Cuántos afiliados tiene SINTRAINAGRO, que sean beneficiarios de los acuerdos generales firmados con Augura?

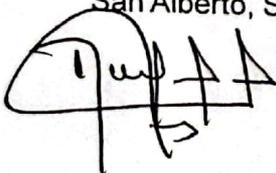
Aproximadamente 20.000 trabajadores se benefician del acuerdo logrado con los empresarios bananeros, augura es un facilitador del proceso de negociación.

El resultado de NEGOCIACION COLECTIVA 2023-2027, realizada entre SINTRAINAGRO Y LOS PRODUCTORES BANANEROS DE URABA, genera consecuencias para aproximadamente 265 empresas del sector bananero, en las que tenemos afiliados.

3. Cuénteme acerca de SINTRAINAGRO: ¿cuál es su presencia e importancia en la región, y en el país?

Somos un Sindicato Nacional, creado en el año de 1975 en Puerto Wilches Santander, el más grande del sector agropecuario en Colombia y el más grande en la región de Urabá, tenemos conformadas 20 Subdirectivas en todo el país.

- En Antioquia tenemos las Subdirectivas de Turbo, Apartado, Carepa, Chigorodó, cuya producción es el banano y la palma de aceite.
- En el departamento del Valle del Cauca se encuentran las subdirectivas de Florida, Pradera, Guacarí, Tuluá, Cerrito, Candelaria, cuya producción es la Caña de Azúcar.
- En el Departamentos de Santander, tenemos las subdirectivas de Puerto Wilches, San Alberto, San Martin, Sabana de Torres, cuya producción es la Palma de Aceite.



- En el Departamento de Cundinamarca se encuentra la Subdirectiva de Facatativá, cuya producción son las (Flores).
- En Risaralda, tenemos la Subdirectiva de Virginia, cuya producción es la Caña de Azúcar.
- En el Departamento del Tolima, tenemos la Subdirectiva de Saldaña y Espinal, cuya producción es el arroz.
- En el Departamento del Cesar tenemos la Subdirectiva de Valledupar, cuya producción son lácteos.
- En el Departamento del Meta tenemos la Subdirectiva de Puerto López, cuya producción es el Biodiesel y el caucho.

Somos un sindicato, afiliado a la CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES (CUT).

Internacionalmente nos encontramos afiliados a La Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros (COLSIBA).

De igual manera nos encontramos afiliados a LA UNION INTERNACIONAL DE TRABAJADORES DE LA ALIMENTACION, TABACO Y AFINES (UVITA).

4. ¿Cómo se negociaba antes, cuando era individualmente con cada empresa?, considera que tenía alguna desventaja?

Se hacían negociaciones por empresa, e incluso, a veces por finca, lo que implicaba que algunas empresas tuvieran varias convenciones.

Las desventajas correspondían a un menor poder de negociación negociando de manera individual por empresa, mientras que negociar de manera macro o negociación multinivel, implica que el sindicato tenga mayor poder de negociación

Existe mayor presión para llegar a un acuerdo. Hemos sido un sindicato modernizado, que busca los mecanismos para solucionar el conflicto, hemos aprendido mucho.

Otra desventaja era que cuando negociábamos de manera individual con cada una de las empresas, no teníamos personal capacitado para negociar así. En este momento en Urabá somos solamente 50 directivos, había 300 fincas o más, imagínese cuantos negociadores se necesitaban, teníamos que acudir a trabajadores de la finca, por lo que había personas negociando sin experiencia, analfabetas, esto era dar ventajas en una negociación, mientras los negociadores del empresariado eran personas altamente capacitadas.

En cambio, la negociación macro implica que tengamos personas con mucha experiencia, capacitadas, que han adquirido aprendizajes por su trayectoria y dedicación al sindicalismo.

Cuando hablamos de negociación multinivel, el número de negociadores se reduce, pasamos de unos 600 negociadores, a unos 21 negociadores.

5. ¿Cómo se desarrolló la negociación con los empresarios bananeros?, desde la construcción del pliego, su presentación, las reuniones, etc.

Para construir el pliego hay varios filtros, se empieza a preparar el pliego por lo menos 6 meses antes de iniciar las negociaciones

Se conforma una sección para elaborar el pliego de peticiones, pasan por varios filtros, por comités obreros en cada finca, conformado por dos empleados principales y uno suplente, que conocen las problemáticas de los empleados, también lo verifican cada una de las subdirectivas.

El pliego es aprobado por los trabajadores de cada una de las fincas, se hacen reuniones finca a finca, para escucharlos, y atender inquietudes. Todos los trabajadores tienen la oportunidad de conocer el pliego y ayudar a construirlo.

6. ¿Cómo escogen qué incluir en el pliego?

Los insumos para construir el pliego se recogen desde la base, se socializa con todos los trabajadores y ellos le dan el visto bueno, por ley los trabajadores deben aprobar el pliego y la comisión negociadora, se hace una asamblea por finca y una asamblea nacional de delegados. Por cada 150 trabajadores hay un delegado Para ratificar la aprobación del pliego de peticiones y la comisión negociadora en la Asamblea Nacional de delegados.

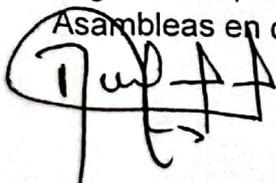
Comisión negociadora: por la junta nacional van 6 o 8 representantes de la junta nacional, por cada seccional se sacan tres dirigentes, se convocan un asesor jurídico y otro asesor por parte de la CUT. En la última negociación hubo 21 personas que conformaron la comisión negociadora del sindicato, incluyendo los asesores.

Hice parte de la comisión negociadora, he sido asesor jurídico, cumulo el rol que imparta la junta nacional o en su efecto la Asamblea Nacional de delegados, que es la máxima autoridad del Sindicato

7. ¿Fue muy difícil llegar a un acuerdo en la última negociación?

No, los plazos fueron estos:

- El día 25 de abril de 2023 la Comisión redactora del pliego de peticiones, presento este ante LA JUNTA NACIONAL DE SINTRAINAGRO.
- El día 02 de mayo de 2023, se presenta el pliego de peticiones ante las Subdirectivas de Turbo, Apartado, Carepa y Chigorodó.
- El día 03 de mayo de 2023, se presenta el pliego de peticiones ante las Comisiones Obreras de cada una de las fincas.
- El día 11 de mayo de 2023, se presenta el pliego de peticiones y Comisión negociadora, ante los trabajadores con el fin de que sean aprobados por las Asambleas en cada una de las fincas.



- El día 17 de mayo de 2023, se ratifica por Asamblea Nacional de delegados el pliego de peticiones y la comisión negociadora.
- El día 19 de mayo de 2023, se radica el pliego de peticiones ante el Ministerio de Trabajo.
- El mismo 20 de mayo se presenta pliego de peticiones ante los empresarios bananeros y ante AUGURA, como facilitador del proceso de negociación.
- El día 20 de junio de 2023, se instala la mesa de negociación en la ciudad de Medellín.
- El día 09 de julio de 2023, se termina los 20 días de la etapa de arreglo directo y se prorrogan 4 días más.
- El día 13 de julio de 2023 se logra a llegar a un acuerdo entre las partes y finaliza el conflicto.

La negociación tuvo un factor a favor de los trabajadores, que fue el nuevo gobierno, la negociación fue en tiempo récord, y el incremento fue de un 14%, fue para nosotros una muy buena negociación, favorable para todos. Por primera vez negociamos un acuerdo a 4 años, históricamente lo veníamos haciendo a 2 años.

Se mantiene lo que teníamos, se consiguieron varias cosas importantes, para nosotros en este momento en la zona de Urabá, en los últimos 2 años, se ha logrado un incremento del 25%, los trabajadores están muy contentos y conformes, la sacamos del estadio

Hay algunas empresas que se han retrasado para implementar los incrementos, sobre todo los pequeños productores, nosotros como sindicato queremos que al empleador le vaya bien. Si al empleador le va bien a los trabajadores también le beneficia.

8. ¿Qué opinión le merece la forma en la que negocian SINTRAINAGRO y los empresarios bananeros?, considera que ha dado buenos o malos resultados para las partes

Me gusta la manera, hay poder de negociación, hay menos desgaste

No nos alcanzaría el año si lo hiciéramos de manera individual con cada una de las empresas, negociar de manera macro es un éxito, si las negociaciones son macro, mas poder de negociación y hay menos desgaste para las partes, menos tiempo y menos gasto de recursos.

9. ¿Qué otros beneficios ha traído la negociación cómo se lleva a cabo actualmente?

Ahora somos más fuertes, para mí negociar así tiene beneficios.

Nosotros éramos un sindicato de choque, ahora estamos basados en el dialogo, la concertación, buscamos solucionar el conflicto, concertamos sin regalar los derechos de los trabajadores

10. ¿Qué dificultades cree que tiene negociar como lo ha venido haciendo SINTRAINAGRO con los empresarios bananeros?



Yo considero que, falta regulación para negociar a un nivel superior al de empresa, sobre todo el tema del depósito de las convenciones, permisos permanentes para los líderes sindicales, eso debe tener un cambio, para que un dirigente pueda cumplir con las tareas asignadas y bien hechas, de lo contrario no van a tener la capacidad de operación que se necesita, se necesita visitar al trabajador en cada una de las fincas y conocer a detalle la problemática que se presente y en el caso que nos ocupa conocer al detalle los puntos que se van a anotar en el pliego de peticiones.

Frente al depósito de las convenciones, por ley se tienen 15 días para hacer el depósito, por ser tantas convenciones, mientras se hace el vaciado. El tiempo se tiene que ampliar, si no se deposita dentro de los términos legales la convención no tiene ningún efecto jurídico, por fortuna las empresas son de palabra y hasta el momento han respetado lo negociado en las convenciones colectivas, pese a que su depósito se haga de manera extemporánea.

11. ¿Recomendaría que otras empresas y sectores acogieran la misma forma de negociación?

Si lo recomiendo, es muy difícil replicar el modelo, por que hacer esto costó demasiado, cuando hay diferencias en productos, y precios, es muy difícil.

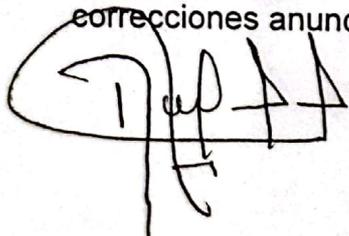
No sé qué va a pasar si la reforma es aprobada en relación a la negociación Multinivel como está planteada, toda vez que se contempla la participación de todos los sindicatos, eso afecta de manera significativa a los sindicatos mayoritarios, porque en la actualidad según la norma, todo sindicato tiene derecho a negociar convención colectiva, así sea con un afiliado.

La reforma laboral en relación a la cantidad de negociadores dice que debe haber en una negociación multinivel habla de 10 negociadores.

Así las cosas, los sindicatos mayoritarios como en el caso de SINTRAINAGRO, se verían muy afectados en relación a los negociadores que harían parte de una negociación multinivel, que plantea la reforma.

Mi concepto personal, es que se debe de revisar la participación de los negociadores de los sindicatos mayoritarios, según en la reforma laboral que se plantea actualmente y en su efecto la participación debe ser proporcionalmente a los afiliados por cada sindicato.

Para terminar, es bueno aclarar que la negociación multinivel que venimos practicando hace más de 30 años, tiene como objetivo principal tener poder de negociación. Es por esta razón que la reforma laboral la quiere implantar, pero si logra aprobar la reforma se hagan las correcciones anunciadas en el escrito.

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name or set of initials, possibly 'G. A. A.', written over a horizontal line.

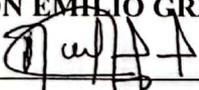
**AUTORIZACION DE USO DATOS PERSONALES Y DE PROPIEDAD INTELECTUAL
OTORGADO A JORGE PEREZ CASALLAS**

RAMON EMILIO GRACIANO BRAND, identificado/a con CC 71.983.789, mayor de edad, autorizo a JORGE PEREZ CASALLAS para que, de manera gratuita, dé uso y tratamiento de las comunicaciones y declaraciones que hemos intercambiado o que ha recibido de mi parte por cualquier medio, y que llegaren a ser protegibles por derechos de autor y/o derechos conexos, en razón a las entrevistas en qué he participado, como parte de la preparación del trabajo de grado denominado "La negociación colectiva por rama: propuestas para que integre y mejore las relaciones colectivas del trabajo", así como de cualquier otro documento relacionado con ese mismo tema.

Jorge Pérez Casallas, podrá reproducir, transformar o adaptar y comunicar públicamente, bien sea directamente o a través de un tercero, mis comunicaciones y declaraciones y demás datos personales, así como del uso que de cualquier manifestación o expresión que llegare a ser protegible por derecho de autor y/o derechos conexos, a través de medios impresos, electrónicos, en redes de Internet, intranet, sin limitación territorial y temporal alguna, de conformidad con lo establecido en la Ley 1581 de 2012, Ley 23 de 1982 y demás normas vigentes.

La presente autorización incluye, pero no se limita a: (i) Transcribir, citar, adaptar, mis declaraciones; (ii) Utilizar mi nombre, mis datos de identificación, mi trayectoria académica y profesional; (iii) Comunicar públicamente, transformar o adaptar en medios físicos y/o digitales cualquier manifestación o expresión protegible por derechos de autor y/o derechos conexos. (iv) Utilizar citas textuales que provengan de dichas entrevistas (o extractos de las mismas), en parte o en su totalidad, para sus publicaciones en libros, artículos, entrevistas y/o en otros medios y materiales de difusión, sean estos impresos o difundidos por otros medios de comunicación, y/o medios electrónicos (incluyendo internet).

RAMON EMILIO GRACIANO BRAND

Firma 

Teléfono 3127906105

Fecha _____

Reunión vía teleconferencia - 8 de noviembre de 2023

Entrevistador: Jorge Perez Casallas

Entrevistado: Paola Arteaga

Asunto: Negociación colectiva a un nivel superior al de empresa

1. ¿Qué papel tuvo usted dentro de la negociación colectiva adelantada entre SINTRAINAGRO y los empresarios bananeros, en la que intervino AUGURA?, ¿Hace cuanto hace parte de esas negociaciones?

Participé como negociadora en el último proceso de negociación entre SINTRAINAGRO y AUGURA, que se desarrollo en el año 2023 y que culminó en la firma de los acuerdos generales 2023-2027.

Además, tengo cercanía con el sector, pues asesoro a 8 empresas del sector bananero.

2. ¿Por qué SINTRAINAGRO y AUGURA negocian a un nivel superior al de empresa?

En el pasado, se realizaban negociaciones individuales, los negociadores de las empresas bananeras, con los representantes del sindicato para cada compañía. Sin embargo, esto planteaba unas dinámicas y unas problemáticas importantes para ambas partes. No solo por lo que representaba llevar a cabo todas las negociaciones, sino porque lo negociado en una mesa se volvía referente para la siguiente negociación, e implicaba que nadie quisiera negociar de primero.

Por lo tanto, se ideó un modelo, que viene edificándose desde el año 1987 de manera tal que las necesidades comunes de los trabajadores del gremio bananero, y de las empresas, pudieran condensarse en una sola mesa de negociación, con delegados tanto del sindicato, como del gremio bananero.

Si uno se pregunta ¿Cómo funciona el modelo?, la respuesta sería, como hay unos aspectos que son comunes a todas las empresas y a todos los trabajadores sindicalizados, estos se negocian en una sola mesa y de ahí surge lo que se denomina acuerdos generales, esos acuerdos son suscritos por las partes, y son los que pasan a vaciarse en las convenciones de cada empresa o finca (dado que algunas fincas tienen su propia convención).

Vaciarse, es entendido como el acto de incorporar los acuerdos generales a la convención colectiva vigente en cada una de las empresas o fincas. Hay una época de vaciado, en la que se busca introducir de forma coherente lo pactado en los acuerdos generales, a cada convención.

La negociación es solo una, la de los acuerdos generales, y lo que allí se pacta se integra posteriormente durante el vaciado, a las 270 convenciones vigentes, aproximadamente, convenciones que atienden a las particularidades de cada empresa.



Sin embargo, ese vaciado no se considera una extensión del proceso de negociación, ni del conflicto colectivo, pues este finaliza cuando se firman los acuerdos generales.

3. ¿Cómo escoge Augura a los negociadores?

Este es un aspecto que es bueno confirmar directamente con Augura, porque no estoy enterada de la manera interna de como se hace esa selección.

Lo que sé, desde mi rol, porque fui como negociadora de parte de los productores independientes, que son productores más pequeños, y no hacen parte de los grupos de empresas con más hectáreas, por decirlo así, es que se aseguran que tanto grandes como pequeñas empresas tengan negociadores que defiendan sus intereses.

4. ¿Además de Augura, quienes participan en el proceso de negociación?

Gracias a esa visibilidad que implica este modelo, es posible y ha ocurrido en el pasado, que se inviten a participar en el proceso, terceros cuya intervención es importante para solucionar algunos puntos de la mesa. En general cuando se trata de temas relacionados con la seguridad social, el papel de las empresas es limitado, por lo que se ha invitado a como terceros a las entidades que administran dicho sistema.

La participación de esos terceros, que adquieren compromisos, beneficiando no solo a los trabajadores sino también a la comunidad en general, ocurre pese a que no están obligados en principio a participar, se debe a la visibilidad de la negociación, y de algún modo la presión política que pueden ejercer tanto sindicatos como empresas, para que vengan y se sienten en la mesa.

5. ¿Quiénes se benefician de este modelo de negociación?

Yo creo que el beneficio de este modelo de negociación es para todas las partes que involucra el conflicto, no solo para los empresarios y sus asesores, que, por supuesto defendemos el modelo, sino también para la organización sindical y para los trabajadores.

Tanto sindicato como empresas defienden el modelo, porque entienden que hay algunas problemáticas comunes, y necesidades comunes al subsector, que fácilmente caben dentro de un mismo conflicto colectivo, lo que facilita dar soluciones equilibradas que ponderen las necesidades manifiestas de los trabajadores -expresadas en el pliego de peticiones-, con la conservación de la empresa.

Además, se trata de una forma de negociación eficiente, para todas las partes en conflicto, y ese es el principal beneficio, tener un modelo que nos permite alcanzar la paz colectiva, a través de la satisfacción ponderada de las expectativas de las partes, incluso en los escenarios y ante los temas más complejos. En general se trata de un modelo exitoso.

6. ¿Frente a las empresas, frente al sindicato y frente a los trabajadores que beneficios cree que implica negociar como lo hace augura?

La principal ventaja es la facilidad que el modelo representa para el mantenimiento de la paz sindical y la solución autocompositiva de los conflictos colectivos.

Sin lugar a duda, otro beneficio es que cada comisión negociadora es una comisión nutrida de expertos negociadores, unificada, asesorada también por expertos en materia jurídica. Esto se debe a que se trata de una sola negociación y no 70 u 80, lo que les permite concentrarse a ambas partes con suficiente preparación y atención, al ser una negociación única, en todas las problemáticas comunes, discutidas en el conflicto colectivo.

Otro beneficio es que mientras están vigentes los acuerdos generales, reina la paz en las relaciones laborales. El relacionamiento luego de esos acuerdos se centra en el seguimiento y verificación convencional, por supuesto surgen temas al interior de algunas empresas, en virtud de la representación natural que ejerce el sindicato frente a sus trabajadores, en el marco de conflictos individuales.

Así mismo, pueden surgir diferencias en la interpretación de los acuerdos, pero se trata de una situación prevista en los acuerdos generales, en la que se crean unas comisiones, denominadas comisiones paritarias de concertación general, que buscan resolver esas situaciones que puedan presentarse.

Otro beneficio importante también, para los trabajadores, es que, en virtud de que así lo posibilita el modelo, las empresas se han unido y han construido un fondo de vivienda que se ha ido capitalizando y que los favorece de forma importante, dando soluciones de vivienda para los trabajadores a niveles significativos.

A su vez, de cara al sindicato, a los trabajadores, y a la comunidad en general, hay beneficios no solo económicos, sino en lo social, porque como parte de los acuerdos generales, están previstos aportes al deporte y la cultura, que impactan en toda la región. Por ejemplo, hay un fondo nutrido para deporte y cultura, que hace parte de los acuerdos generales, y tiene un impacto importante en los indicadores sociales de todo Urabá.

7. ¿Qué dificultades considera que plantea la legislación actual en materia de negociación colectiva?

Sin lugar a duda, nos encontramos con una legislación que entiende la existencia y funcionamiento de las negociaciones sindicales y entiende los conflictos colectivos, solo desde el nivel de empresa, eso plantea ciertas dificultades de seguridad jurídica, la regulación en la materia es escasa, y la jurisprudencia no siempre es pacífica en torno a los temas de regulación de conflictos colectivos, cosa que sabemos todas las partes.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Hegro', with a horizontal line underneath it.

8. ¿Qué opinión le merece la parte colectiva del proyecto de reforma laboral que actualmente cursa en el Congreso?

Es una reforma que en vez de aclarar oscurece, que en vez de regular unas situaciones que, por supuesto necesitan regulación, lo que hace es dejar aún más abiertos los conceptos, de forma tal que las normas no se compadecen con la realidad del ejercicio del derecho de asociación sindical.

Me preocupa, por ejemplo, la pululación abusiva de fueros sindicales, que con la reforma dejarían de ser un privilegio propio del ejercicio de unos cargos directivos, y pareciera que las normas intentarían convertir esos fueros en una regla general por la autorización pretendida de la existencia de juntas directivas a nivel empresa, cuando se trata de sindicatos de industria. Cuando conjugamos eso con la posibilidad de multifiliación, en un escenario virtual, todos los empleados de una empresa podrían tener fuero sindical, lo que no tiene sentido, pasa de ser el fuero sindical una protección necesaria y excepcional, a convertirse en una regla general; lo que sin lugar a dudas generaría muchos más abusos del derecho de los que hoy ya tenemos, porque lo cierto es que hoy no existen mecanismos claros en el ordenamiento jurídico, ni el proyecto de reforma se encarga de establecerlos, para determinar, prevenir y sancionar las conductas de abuso del derecho por parte de las organizaciones sindicales.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Hegv', with a horizontal line underneath it.

AUTORIZACION DE USO DATOS PERSONALES Y DE PROPIEDAD INTELECTUAL OTORGADA A JORGE PEREZ CASALLAS

Yo, **Paola Andrea Arteaga Piedrahíta**, identificada con CC 1152442765, mayor de edad, autorizo a **JORGE PEREZ CASALLAS** para que, de manera gratuita, dé uso y tratamiento de las comunicaciones y declaraciones que hemos intercambiado o que ha recibido de mi parte por cualquier medio, y que llegaren a ser protegibles por derechos de autor y/o derechos conexos, en razón a las entrevistas en qué he participado, como parte de la preparación del trabajo de grado denominado “La negociación colectiva por rama: propuestas para que integre y mejore las relaciones colectivas del trabajo”, así como de cualquier otro documento relacionado con ese mismo tema.

Jorge Pérez Casallas, podrá reproducir, transformar o adaptar y comunicar públicamente, bien sea directamente o a través de un tercero, mis comunicaciones y declaraciones y demás datos personales, así como del uso que de cualquier manifestación o expresión que llegare a ser protegible por derecho de autor y/o derechos conexos, a través de medios impresos, electrónicos, en redes de Internet, intranet, sin limitación territorial y temporal alguna, de conformidad con lo establecido en la Ley 1581 de 2012, Ley 23 de 1982 y demás normas vigentes.

La presente autorización incluye, pero no se limita a: (i) Transcribir, citar, adaptar, mis declaraciones; (ii) Utilizar mi nombre, mis datos de identificación, mi trayectoria académica y profesional; (iii) Comunicar públicamente, transformar o adaptar en medios físicos y/o digitales cualquier manifestación o expresión protegible por derechos de autor y/o derechos conexos. (iv) Utilizar citas textuales que provengan de dichas entrevistas (o extractos de las mismas), en parte o en su totalidad, para sus publicaciones en libros, artículos, entrevistas y/o en otros medios y materiales de difusión, sean estos impresos o difundidos por otros medios de comunicación, y/o medios electrónicos (incluyendo internet).

Nombre: Paola Andrea Arteaga Piedrahíta.

Firma:



Teléfono: 3215063513.

Fecha: 22/01/2024.