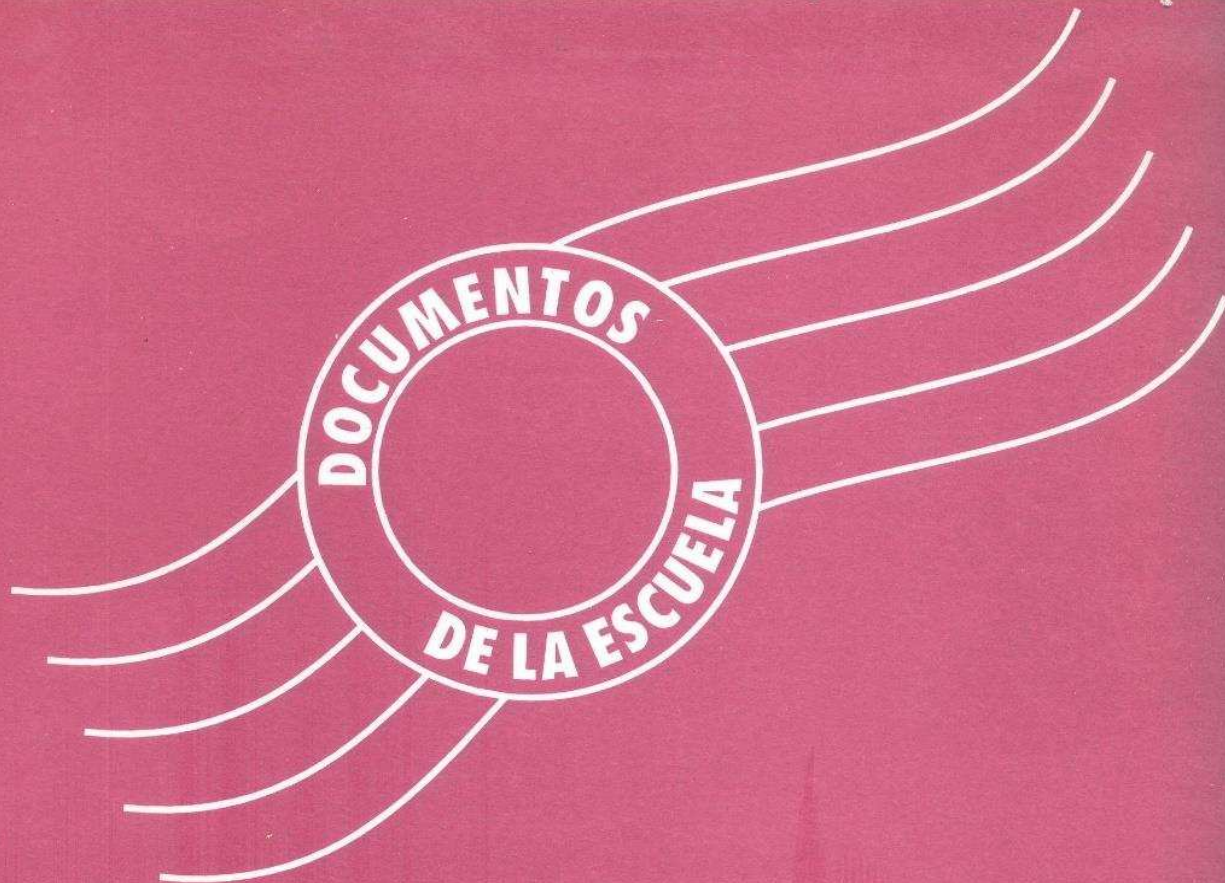




DINÁMICA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Héctor Vásquez F
Escuela Nacional Sindical
Febrero de 2016.

Presentación.

No existe mejor indicador de la realidad y madurez de una democracia que el estado del Diálogo social, en tanto nos indica la capacidad que tiene una sociedad para resolver de modo civilizado e integrador sus conflictos, y qué tanta legitimidad tienen sus políticas en materia económica y social. Como bien lo señala la OIT, “la construcción de políticas mediante el diálogo social se considera como un enfoque de abajo hacia arriba. Las políticas formuladas por medio del diálogo social son más legítimas, porque los actores sociales participan en los procesos decisorios y sus puntos de vista se reflejan en los resultados. Al participar en la elaboración de estas políticas por medio del diálogo social, los actores sociales las acaban sintiendo como propias y las aceptan más fácilmente”.¹

En Colombia, la cultura del Diálogos Social es prácticamente inexistente, al menos en su componente de vincular a los trabajadores y sus representantes en la toma de las decisiones que tienen que ver con las relaciones laborales en las empresas y la definición de las políticas públicas en materia laboral, social y económica.

Justamente, en el presente informe nos ocupamos del estado del diálogo social en Colombia, al menos en uno de sus componentes más importantes, la negociación colectiva. Partimos de identificar los principales obstáculos que hoy tiene su realización en el país y las diversas formas en que se concreta en el mundo del trabajo y alcance y cobertura que tienen, y examinamos también las estrategias de las que se sirven las empresas para simular procesos de negociación que en la realidad no son más que estrategias para contener la sindicalización y asegurar menores costos laborales. También examinamos cuáles son los contenidos de la negociación colectiva en Colombia y qué tanto desarrollo tienen en las políticas de relaciones laborales de las empresas. Finalmente, analizamos los problemas que aún presenta este mecanismo debido a las restricciones legales que pesan sobre los sindicatos de segundo y tercer nivel, y en la propia gestión de los sindicatos, en torno a lo cual se proponen alternativas.

1. Empleadores contra el derecho a la negociación colectiva.

Apenas en el 0.36% de las empresas afiliadas al sistema de riesgos laborales en Colombia está vigente alguno de los tres convenios colectivos de trabajo previstos en nuestra legislación laboral. Este resultado refleja la cultura que predomina en una gran mayoría de empleadores, que todavía consideran que los trabajadores no son sujetos de derechos, que

¹OIT. ASPECTOS CLAVE DEL DIALOGO SOCIAL NACIONAL: UN DOCUMENTO DE REFERENCIA SOBRE EL DIALOGO SOCIAL
Junko Ishikawa Programa InFocus sobre Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo. Mayo, 2004

una vez que son contratados dejan de ser ciudadanos y deben limitarse únicamente a cumplir órdenes. Es lo que sucede en relación con los derechos de organización sindical y de negociación colectiva, ambos consagrados en nuestra constitución política, que son además parte de los tratados internacionales que el país ha firmado en materia de derechos humanos, derechos que les permiten a los trabajadores tener voz propia y autonomía en las relaciones laborales, e incidir en la determinación de sus condiciones de trabajo y empleo, para que estas no sean definidas de manera unilateral por parte de los empleadores, y para minimizar lo más posible sus arbitrariedades².

Crear un sindicato en Colombia y luego negociar un pliego de peticiones, son actividades que encuentran la más feroz oposición por parte de la mayoría de los empleadores, y que a cientos de trabajadores les cuesta su empleo todos los años. He aquí 4 ejemplos, entre otros muchos, de la expresión de esta cultura antisindical y pre moderno, ocurridos durante 2014:

- Atlas Seguridad, emprendido una feroz cruzada para acabar con Sintra-Atlas, despidió 18 trabajadores, todos protegidos con fuero circunstancial, entre ellos varios miembros de la junta directiva del sindicato, y lleva 7 meses negándose a negociar el pliego petitorio que el sindicato le presentó.
- Cargoban S.A, principal operador logístico y portuario de la región de Urabá, con 500 trabajadores, empresa que se mueve impunemente en el terreno de la ilegalidad laboral, pues impone jornadas de trabajo de hasta 96 horas seguidas sin descanso, desconoce el pago de recargos por laborar en la noche, en feriados y dominicales, y en el descanso obligatorio; impone contratos de trabajo a término fijo de 13 semanas, los que prorroga indefinidamente, retiene la copia del contrato de trabajo que debe entregar al trabajador; oculta el reglamento interno de trabajo; impone pacto colectivo sin el cumplimiento de los requisitos legales: a esta empresa, la Unión de trabajadores portuarios le presentó un pliego de peticiones y su respuestas fue el despido de los 6 directivos sindicales.
- Operadoras de Transporte del Sistema Masivo Metrolínea de Bucaramanga, despidió 34 trabajadores que se afiliaron al Sindicato Nacional de Trabajadores del Transporte y le presentaron pliego de peticiones.
- La Central Cooperativa de Servicios Funerarios de Cartagena, Cartafun: de los 36 trabajadores que crearon un sindicato, Sintracartafun, la empresa despidió a 18, entre ellos a toda su junta directiva. En este caso Cartafun no respetó el fuero de la junta

² En su reciente estudio sobre el mercado laboral colombiano, la OCDE reconocía este grave problema: “Además de la violencia contra los miembros del sindicato y líderes sindicales, la libertad de asociación es vulnerada por el frecuente acoso y los diversos tipos de presión por parte de los patronos a que están expuestos los trabajadores que desean formar o afiliarse a una organización sindical. Estos actos ocurren a pesar de las normas detalladas en el Código del Trabajo que prohíben tales violaciones de la libertad de asociación. Entre el año 2010 y mediados del 2014, el Ministerio del Trabajo impuso 38 sanciones administrativas a empresas por violar el derecho a la asociación sindical, pero no está claro si se han recaudado las multas (véase en la Sección 4 una discusión sobre el recaudo de multas)” pág. 115..

directiva del sindicato, ni el fuero circunstancial del resto de afiliados, protegidos por la ley, pues el conflicto laboral debió trasladarse a un tribunal de arbitramento ante la negativa de la empresa a negociar el pliego de peticiones.

- Productos Ramo, empresa que lleva 65 años en el mercado colombiano, con plantas en Sabaneta (Antioquia), Palmira (Valle) y Mosquera (Cundinamarca), donde laboran más de sus 3.000 empleados. En las inducciones para los nuevos empleados se jacta de que en la empresa la única palabra prohibida es “sindicato”. En mayo del 2014, trabajadores de la planta de Mosquera decidieron crear una subdirectiva del sindicato nacional de la industria panificadora, e inmediatamente presentaron pliego de peticiones cuyas negociaciones duraron varios meses sin acuerdo, por lo que el conflicto fue a tribunal de arbitramento. El 16 de marzo de 2015 sorprendentemente la empresa citó al sindicato para tratar de llegar a un acuerdo y obviar el tribunal de arbitramento. En dos días acordaron firmar la convención colectiva, un acuerdo que ocultaba un “veneno”: terminado el conflicto, terminaba también el fuero sindical circunstancial que le impedía a la empresa despedir los trabajadores sindicalizados. Acto seguido, la empresa promovió una renuncia masiva de trabajadores, con arreglo monetario incluido, aduciendo que la empresa estaba pasando por un mal momento y para evitar la quiebra los trabajadores debían renunciar a su empleo. Les advirtieron que si no aceptaban la empresa quebraría y entonces solo recibirían una cantidad mínima. La amenaza y el amedrentamiento surtieron su efecto y la mayoría de los trabajadores afiliados a la subdirectiva de Sinaltrabimbo en Productos Ramo terminaron firmando el arreglo que se les ofreció. Quienes no aceptaron fueron abordados por los sicólogos de la empresa que les decían que el sindicato no servía para nada, que sus directivos ya habían renunciado, que lo importante era la familia. Así que a las 5 de la tarde de ese día más de 100 trabajadores sindicalizados habían sido casi que obligados a firmar su renuncia a la empresa. O sea un despido masivo disfrazado de arreglo convenido. Y 10 trabajadores que se negaron a firmar tal arreglo, fueron despedidos. (tomado de la Agencia de Prensa ENS).

Son muchos más los ejemplos que podríamos presentar aquí, ilustrativos de las dificultades que encuentran los trabajadores y trabajadoras en el ejercicio del derecho de libertad sindical, hechos que son expresión de lo pobre y precaria que es aun la democracia en Colombia, pues un factor clave de ésta, es precisamente la existencia de fuertes organizaciones sindicales, que tengan la capacidad de incidir en la definición de las políticas públicas en materia social y económica, y en la determinación de las condiciones de trabajo y empleo en las empresas y en los diversos sectores económicos, factor sin el cual, un componente del concepto de Trabajo Decente como lo es el Diálogo Social, resulta completamente inexistente. Lo más grave es que en Colombia, ningún empresario o empleador ha sido sancionado con cárcel por oponerse al ejercicio de un derecho fundamental, pese a que así lo contempla la ley, pues en estos casos la actuación del Ministerio del Trabajo es absolutamente negligente, favoreciendo con su actitud las estrategias antisindicales de los empleadores.

No obstante esta cultura empresarial, también se dan los casos contrarios, en los que el tesón de los trabajadores, un trabajo sindical bien hecho y planificado, y la presencia de empleadores modernos y respetuosos de los derechos de los trabajadores, permiten éxitos y avances en la construcción de relaciones laborales más maduras y democráticas, como las que exponemos en los siguientes ejemplos:

- **El caso SINTRATABLEMAC.** Un hecho significativo en 2014 en el campo de la negociación colectiva fue el ocurrido en la fábrica de Tablemac de Barbosa, Antioquia, donde un sindicato creado a mediados de 2014 por jóvenes sin ninguna experiencia sindical, en menos de tres meses logró ser mayoritario y sacar adelante un pliego petitorio que hasta ese momento había ignorado la empresa, motivo por el cual el sindicato recurrió al derecho de huelga durante 16 días. Al principio el sindicato se enfrentó a enormes dificultades, pues una vez creado el sindicato, la empresa despidió a tres de sus directivos y a uno de sus socios fundadores, pulso que ganó el sindicato con acciones de tutela que obligaron a la empresa a reintegrarlos. Después, el conflicto se centró en el pliego petitorio que el sindicato presentó, y que la empresa ni siquiera quiso considerar. Dejó que pasara la etapa de arreglo directo sin mover un dedo, por lo que, en asamblea general, el sindicato decidió votar y realizar una huelga con los siguientes resultados: convención con vigencia a dos años, un incremento salarial por encima del aumento del salario mínimo, una prima de vacaciones y otra de navidad que antes no tenían, una bonificación de casi medio millón de pesos por trabajador por la firma de la convención; también auxilios escolares importantes, tanto para los trabajadores, como para sus hijos; en el tema de la contratación, la nueva convención establece que por lo menos el 70% de los trabajadores de la empresa deben ser contratados a término indefinido, y finalmente, el reconocimiento pleno de la organización sindical.
- **Caso Naviera Fluvial Colombiana S.A. y SINTRANAVIERA:** aquí las partes acordaron acabar con el ilegal el pacto colectivo vigente desde 1997, resultado, entre otros, del fortalecimiento del sindicato, que pasó de 55 afiliados a 188 afiliados, a través de la afiliación de 125 tripulantes; contrato a término indefinido a la firma de la convención, a partir de los 4 años de servicio a la empresa, lo que permitió que 45 astilleros de contrato fijo pasaran a contrato indefinido y además la revisión de los contratos por enrolamiento a los tripulantes, (que duraban entre 7 y 15 días por viaje) para pasar a otra modalidad de contrato mucho mejor en cuanto a estabilidad; incrementos de salarios por encima del IPC y revisión en 6 meses para el personal de Astilleros, con el fin de promover su nivelación salarial, y para los tripulantes, salario de tabla de Ecopetrol, (incrementos que oscilaran entre 15% y 25% de los actuales salarios); incremento del Fondo de vivienda, administrado por un comité paritario; incremento de 8% de todos los auxilios económicos, y el reconocimiento de 2 auxilios universitarios adicionales a los 4 existentes para trabajadores que cursan carreras universitarias, pagaderos semestralmente.

En estos casos se promovió y fortaleció el Diálogo Social, antes inexistente en estas empresas, se reconoció el derecho a la organización sindical de los trabajadores, (condición para el DS), y las relaciones laborales se hicieron más maduras y democráticas, factores que no están presentes en la mayoría de las empresas como lo vamos mostrar más adelante.

2. El Diálogo social como mecanismo para construir y fortalecer la democracia.

La OIT tiene una definición amplia de diálogo social, que refleja la extensa variedad de procesos y prácticas que se encuentran en los distintos países³. Según esta definición básica, “el diálogo social comprende todo tipo de negociaciones y consultas o, simplemente, el mero intercambio de información entre los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, sobre cuestiones de interés común relativas a las políticas económicas y sociales”. En relación con esta definición y sus posibilidades de realización efectiva, la propia OIT reconoce que **“el diálogo social puede prosperar únicamente en una sociedad democrática”, pero que el compromiso de los diversos interlocutores sociales con este mecanismo de participación, “representa al mismo tiempo una importante contribución para la transición a la democracia”**.

Así que el estado del desarrollo del diálogo social en un país resulta en un indicador clave acerca del grado de desarrollo y madurez de su democracia, de su capacidad para resolver de modo civilizado e integrador los conflictos, y del grado de legitimidad que tienen sus políticas en materia económica y social. Como bien lo señala la OIT, “la construcción de políticas mediante el diálogo social se considera como un enfoque de abajo hacia arriba. Las políticas formuladas por medio del diálogo social son más legítimas, porque los actores sociales participan en los procesos decisorios y sus puntos de vista se reflejan en los resultados. Al participar en la elaboración de estas políticas por medio del diálogo social, los actores sociales las acaban sintiendo como propias y las aceptan más fácilmente”. En este sentido, “el diálogo puede reemplazar las relaciones de enfrentamiento entre los interlocutores por otras relaciones de cooperación. Puede crear un entendimiento común de los problemas, puede facilitar la discusión de las alternativas políticas y de sus implicaciones, y la búsqueda de compromisos para alcanzar respuestas conjuntas (Ebbinghaus, 2001). Es más, es una opinión ampliamente compartida entre aquellos que participan en el diálogo social que la concertación política es deseable para minimizar el conflicto y fomentar la paz social (Compston 2002c: 318)”.

Para que el Diálogos Social sea una realidad y no simple discurso, se requieren algunas condiciones. Para la OIT, por ejemplo, no hay diálogo social sin el reconocimiento pleno y efectivo de los derechos de libertad sindical. “La libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva son principios y derechos fundamentales en

³OIT. ASPECTOS CLAVE DEL DIALOGO SOCIAL NACIONAL: UN DOCUMENTO DE REFERENCIA SOBRE EL DIALOGO SOCIAL
Junko Ishikawa Programa InFocus sobre Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo. Mayo, 2004

el trabajo. Son pilares de la democracia y medios esenciales que permiten a los trabajadores equilibrar el poder de la negociación en las relaciones de trabajo y pactar mejoras en sus condiciones laborales”, factores que a su vez tienen una “contribución positiva al crecimiento equitativo e integrador”.

En este sentido, numerosos trabajos que se han promovido desde la OIT, han demostrado el efecto positivo que tiene un componente del Diálogo Social como la negociación colectiva, en por lo menos los siguientes aspectos⁴:

- Como mecanismo decisivo para mejorar las condiciones de trabajo y proteger a los trabajadores, promoviendo al mismo tiempo relaciones de trabajo estables y productivas para los empleadores.
- Como mecanismo para promover la seguridad en el empleo, los cambios y la productividad en el lugar de trabajo, la flexibilidad del tiempo de trabajo, la formación, la distribución salarial y la paz laboral.
- Como mecanismo para comprimir las estructuras salariales y reducir las desigualdades en materia salarial, incluida la brecha entre los salarios de hombres y mujeres.
- En el plano macroeconómico, una negociación colectiva altamente coordinada y centralizada tiene un efecto positivo en la igualdad de los ingresos sin ningún efecto negativo en el empleo. Por el contrario, la reducción de la afiliación sindical y de la cobertura de los convenios colectivos contribuyen a aumentar la desigualdad.
- Las negociaciones entre sindicatos y empleadores también pueden favorecer el compromiso para mejorar la organización en el trabajo, las competencias profesionales y la productividad, como contrapartida a la seguridad en el empleo y a la participación en los beneficios. Es el proceso de negociación colectiva el que hace que este intercambio sea posible y los compromisos creíbles. Está ampliamente demostrado, que la participación activa de los sindicatos y de los comités de empresa en el proceso de cambio está relacionada con los mejores resultados empresariales.

Todos estos factores del Diálogo Social, ampliamente comprobados en numerosos países, “refuerzan la opinión de que los mecanismos que permiten expresarse libremente favorecen la confianza, la equidad, la seguridad y la eficacia en los sistemas innovativos de relaciones laborales”. Y al contrario, “la ausencia de normas acordadas colectivamente que regulen las relaciones de trabajo puede redundar en un gran número de conflictos “no reglamentados” en el lugar de trabajo que, a su vez, pueden repercutir negativamente en su eficacia. Más que exacerbar el empleo informal, existen datos que indican que a mayor reconocimiento de los derechos sindicales, mayor proporción del empleo formal”.

3. El Diálogo Social en Colombia: marginal en el sistema de relaciones laborales.

⁴ OIT. El papel de la negociación colectiva en la economía mundial: Negociar por la justicia social]
Bajo la dirección de Susan Hayter

Tabla 1. Evolución del número de convenios colectivos de trabajo por tipo de convenio, 2001-2010

Años	Convención colectiva		Pacto Colectivo		Contrato Sindical		Acuerdo colectivo		total
	Casos	%	Casos	%	Casos	%	Casos	%	
2001	393	71,7	149	27,2	6	1,1	-		548
2002	639	75,4	200	23,6	8	0,9	-		847
2003	355	74,1	110	23,0	4	0,8	-		469
2004	555	72,7	192	25,2	16	2,1	-		763
2005	343	67,3	160	31,4	7	1,4	-		510
2006	429	83,8	72	14,1	13	2,5	-		514
2007	323	58,9	204	37,2	21	3,8	-		548
2008	297	57,0	225	43,2	32	6,1	-		554
2009	397	66,2	218	36,3	38	6,3	-		653
2010	245	45,3	242	44,7	53	9,8	-		540
2011	353	51,5	168	24,5	164	23,9	-		685
2012	306	25,0	215	17,6	309	57,4	-		830
2013	459	24,2	204	10,8	837	50,9	266	14,1	1766
2014	347	19,0	227	12,4	1.570	53,9	608	14,6	2752
2015*	500		209		1.975		608		

*Datos provisionales

Fuente: Escuela Nacional Sindical, Sistema de información Sindical y Laboral (SISLAB), Subsistema Dinámica de la Contratación Colectiva, con datos del Ministerio de Trabajo.

Entre los mecanismos que tiene el Diálogo Social, el que ha tenido más desarrollo en Colombia ha sido el de la negociación colectiva, los otros mecanismos, la concertación, la consulta y el intercambio de información, tienen muy poco desarrollo, o están completamente ausentes en la cultura de las relaciones laborales, con la excepción, aunque limitada, de la concertación, que aunque está definida por la ley 278 de 1999, sin embargo, apenas se ocupa de la concertación del salario mínimo, dejando de lado sus demás componentes⁵.

La tabla 1 contiene los datos acerca del número de negociaciones colectivas que se realizan cada año en Colombia y las que se encontraban vigentes al 31 de diciembre de 2014. Las diferencias entre un año y otro respecto del número de convenios colectivos que se pactan, tiene que ver: uno, con las vigencias de los convenios colectivos, que van entre 1 y hasta 6 años en los casos de las convenciones y de los pactos colectivos, o de un mes y hasta un año, en los contratos sindicales, (en algunos casos, “hasta agotar los recursos”); dos, con la

⁵Ley 278 de 1996. Artículo 2º. La comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales tendrá las siguientes funciones: a) Fomentar las buenas relaciones laborales dentro de su departamento, con el fin de lograr la justicia dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social; b) Contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo que se presenten en su departamento, contemplados en el título II de la parte segunda del Código Sustantivo del Trabajo; c) Fijar de manera concertada la política laboral mediante planes estratégicos en su departamento, en concordancia con lo que al respecto haya fijado la comisión nacional, sobre estos asuntos: bienestar de los trabajadores; adopción de nuevas formas de capacitación laboral; creación de empleo; mejoramiento de la producción y la productividad; redistribución equitativa del ingreso; reconversión industrial y recalificación laboral; participación de los trabajadores en la gestión de las empresas; universalización de la seguridad social; garantía de los derechos de la mujer, el menor trabajador y otros trabajadores vulnerables y garantía de los derechos sindicales, y d) Definir estrategias de desarrollo para los trabajadores independientes y de la economía solidaria.

negociación colectiva de los trabajadores bananeros de Urabá, que hacen una sola negociación, en una sola mesa, pero depositan tantas convenciones colectivas como empresas vinculadas a este proceso de negociación, (en el 2014, por ejemplo, SINTRAINAGRO fue titular de 127 negociaciones colectivas, el 27.6% del total de convenciones colectivas pactadas en ese año), y tres, por la consolidación de los procesos de negociación colectiva en el sector público.

Tabla 2: convenios y acuerdos colectivos vigentes a 2014.

	Casos	%	Cobertura	%
Convenciones colectivas	1.019	25,7	251.410	18.0
Pactos colectivos	768	19,4	211.993	15.2
Acuerdo colectivos sector público	608	15,3	826.134	59.2
Contratos sindicales	1.570	39,6	105.000	7.5
Total	3.966	100	1.394.537	100
Trabajadores con contrato de trabajo regulado por el CST (afiliados a RL)			8.618.850	16.2
Población asalariada total			10.373.290	13.4
Población ocupada total			21.503.323	6.5

Fuente: Escuela Nacional Sindical, Sistema de información Sindical y Laboral (SISLAB), Subsistema Dinámica de la Contratación Colectiva, con datos del Ministerio de Trabajo.

En total, en 2014 se encontraban vigentes 3.966 acuerdos colectivos de trabajo, que beneficiaron a 1.394.537 trabajadores: 1.019 convenciones colectivas (25.7%), con una cobertura de 251.410 trabajadores (18.0%); 768 pactos colectivos, (19.4%), con una cobertura de 211.993 trabajadores, (15.2%), 608 acuerdos laborales en el sector público (15.3%), con una cobertura de 826.134 trabajadores (59.2%), (incluye fuerzas militares y policía que se benefician de los incrementos salariales, al magisterio, a docentes y trabajadores administrativos de universidades, y a trabajadores de la salud); y 1.570 contratos sindicales, (el 39.6% del total, de ellos, el 90% en el sector salud)⁶, con una cobertura de 105.000 trabajadores (6.8%).⁷

1. Si comparamos el número de empresas afiliadas al sistema de riesgos laborales en el 2014, 615.581 según FASECOLDA, con el número de empresas con negociación colectiva, 2.235 aproximadamente⁸, la tasa es apenas del 0.36%, lo que indica que en Colombia el diálogo social es prácticamente inexistente en las empresas. Y eso que aquí estamos incluyendo 330 entidades del Estado con acuerdos laborales colectivos y 511

⁶Ministerio del Trabajo. Informe de actividades al Congreso de la República, sector trabajo, 2015.

⁷Todos estos datos son aproximados, pues los reportes que entrega el Ministerio del Trabajo no siempre incluyen los trabajadores beneficiarios de los distintos convenios colectivos de trabajo, razón por la cual la ENS debe complementarlos acudiendo a su base de datos sobre “censo sindical”, la que está en permanente actualización. Respecto de los contratos sindicales, es muy difícil precisar cuántos en realidad se encuentran vigentes, pues una mayoría de ellos son contratos de un mes de duración y muchos hospitales tienen hasta 100 o más contratos de este tipo con el mismo “sindicato”, y en otros su vigencia es “hasta agotar los recursos”. Aquí los incluimos porque todavía este tipo de contrato figura como parte de la negociación colectiva en la legislación laboral, cuando en la realidad es pura y simple intermediación laboral.

⁸Respecto de las empresas del sector privado con negociación colectiva, en 66 de ellas coexisten Convenciones y pactos colectivos. Existen además 87 empresas en las que se negocia más de una convención colectiva de trabajo por la presencia de varios sindicatos.

empresas con contratos sindicales⁹, un indicador que todavía sería más precario aún si nos atuviéramos a las condiciones que la OIT ha señalado para que de verdad haya diálogo social: “la existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores sólidas e independientes, con la capacidad técnica y el acceso a la información necesarios, la voluntad política y el compromiso de todas las partes interesadas, el respeto de la libertad sindical y la negociación colectiva, y un apoyo institucional adecuado”.¹⁰

Respecto del número de trabajadores que en Colombia se benefician de algún convenio colectivo de trabajo, su número también es muy reducido, siendo en la práctica también marginal. En efecto, si nos atenemos a los trabajadores cubiertos por el sistema de riesgos laborales, 8.618.850 en el 2014, que se supone son los trabajadores asalariados, con contrato de trabajo, la cobertura es apenas del 16.2%; si tomamos como referencia los trabajadores dependientes asalariados, (en la nomenclatura del DANE, obrero/empleo particular, trabajadores del Estado, trabajadoras domésticas, jornalero o peón), 10.373.000, la cobertura es del 13.4%, y si tomamos la población ocupada total, 21.503.323, la cobertura es apenas del 6.5%, una cobertura en la que el 59.2% corresponde a empleados públicos y en la que estamos incluyendo pactos colectivos y contratos sindicales, los que en la realidad, o son una simple simulación de negociación, o no son más que una subcontratación ilegal realizada a través de falsos sindicatos.

En esta baja cobertura inciden por lo menos tres factores: uno, el grave problema de trabajo informal que aún presenta nuestra economía, que en relación con la cobertura de la legislación laboral, (contrato de trabajo y afiliación a la protección social, salud, riesgos laborales y pensiones), apenas alcanza al 40% de la población ocupada total, o al 80% de los trabajadores asalariados dependientes; dos, a la baja tasa de sindicalización, (menos del 5% de la población ocupada), una condición que limita las posibilidades de negociar únicamente en aquellas empresas donde existe presencia sindical; y tres, por las restricciones legales que pesan sobre las organizaciones sindicales de industria y los sindicatos de segundo grado, (federaciones) y de tercer grado, (centrales y confederaciones), en relación con las posibilidades que tienen para presentar pliegos de peticiones a nivel sectorial o de rama, o pliegos nacionales, y de declarar la huelga en estos niveles, una restricción que en la práctica impone el nivel en el que deben negociarse los pliegos de peticiones sindicales en Colombia, la empresa, un nivel que limita el número de beneficiarios de este proceso únicamente a los trabajadores sindicalizados, (cuando el sindicato es minoritario), o a todos los trabajadores de la empresa, (cuando el sindicato es mayoritario), o a todos los adherentes a los pactos colectivos¹¹.

⁹ El cálculo es aproximado pues en el caso del sector de la salud se presentan casos de “sindicatos” que han negociado hasta 110 contratos sindicales, de un mes de duración, con una misma entidad en un año.

¹⁰http://dialogosocial.lim.ilo.org/?page_id=82

¹¹ Sobre este asunto, el siguiente es el diagnóstico que hace la OCDE: “Aunque el Código del Trabajo permite a las organizaciones sindicales de alto nivel (tales como sindicatos industriales, federaciones y confederaciones) celebrar convenios colectivos (art. 467), la negociación sectorial o regional apenas ocurre en la práctica debido a que no existe mayor reglamentación por parte del Ministerio del Trabajo para estructurar las negociaciones (por ejemplo, el Código

En el caso de los acuerdos colectivos del sector público¹², estos fueron pactados en una mesa de negociación donde intervino el gobierno nacional por un lado, (presidencia, ministerio de hacienda y ministerio del trabajo), y las centrales sindicales y federaciones de trabajadores públicos, por el otro, (acuerdo marco nacional); las organizaciones sindicales representativas de los trabajadores de la salud y la educación y los Ministerios respectivos, por el otro, (acuerdo nacional sectorial), y por sindicatos y entidades del orden nacional y territorial. Todos estos acuerdos beneficiaron a todos los empleados públicos, independiente de si estaban sindicalizados o no. En este sentido, sólo en el sector público la negociación colectiva se presentó en niveles distintos al de empresa, una limitación que hasta ahora sigue pesando negativamente sobre los derechos de libertad sindical en el sector privado, que limita enormemente su cobertura, con un impacto muy negativo sobre la calidad del empleo y sobre la distribución del ingreso.

La cobertura de la negociación colectiva en Colombia es similar a la que tienen los países de Centro América y de la región Andina, países todos que se caracterizan por una fuerte cultura antisindical, (en algunos de ellos, como Guatemala, con fenómenos de violencia antisindical muy similares a los que hemos padecido en Colombia), y con tasas de sindicalización tan bajas como la nuestra. Es más baja que la que presentan países como Brasil (58%), Argentina (52%), y Uruguay (50%), los países que en la región presentan los mayores desarrollos del sindicalismo y de la negociación colectiva¹³. Respecto de los países de la OCDE, los indicadores de Colombia no resisten ninguna comparación: el promedio de sindicalización es del 27.4%, con las tasas más altas en Dinamarca (66.8%), Suecia 67.7%), y Finlandia (68.6%), con la diferencia que en la mayoría de estos países, como la negociación colectiva se desarrolla también a nivel sectorial o de rama, y a nivel nacional, la cobertura de trabajadores beneficiados supera a los trabajadores sindicalizados, alcanzando al 53.6% promedio en estos países.

del Trabajo solamente proporciona reglas sobre la negociación a nivel de empresa). Con frecuencia, los patronos en el sector privado se niegan incluso a iniciar negociaciones con los representantes sindicales de las federaciones. En contraste, todos los países de la OCDE, exceptuando a Japón, cuentan con convenios sectoriales e incluso nacionales (OCDE, 2004, 2012). (o.c., pág 119).

¹²La negociación colectiva en el sector público fue regulada por los decretos 1092 de 2013 y 160 de 2014, ambos emitidos para regular la ley 411 de 1997 que ratificó el Convenio 154 de la OIT. El 160 amplió las competencias y los temas de negociación, incluyendo “las condiciones de empleo”, y “las relaciones entre las entidades y autoridades públicas competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos para la concertación de las condiciones de empleo” (art. 5), competencias que no aparecían en el 1092 y que restringían los alcances de la negociación. Además, amplió los niveles en los que pueden hacerse estas negociaciones y los empleados que pueden beneficiarse de estos procesos, al indicar que las negociaciones pueden hacerse entre “una o varias entidades y autoridades públicas competentes, según la distribución constitucional y legal y, una o varias organizaciones sindicales de empleados públicos”, (art. 6), y que el contenido común de los acuerdos tiene “efectos para todos los empleados públicos o para parte de ellos, por región, departamento, distrito o municipio”, (art.7).

¹³Estrategias sindicales por una mayor y mejor negociación colectiva en América Latina y el Caribe. CSI. CSA. 2013.

3.1 El tribunal de arbitramento y el derecho a la negociación colectiva de los sindicatos minoritarios.

La cultura antisindical por parte de muchas empresas empuja a los sindicatos a optar por la convocatoria de tribunales de arbitramento, ante la imposibilidad de lograr un acuerdo de manera directa con las empresas durante la etapa de arreglo directo, no obstante la desconfianza que este mecanismo suscita entre los sindicatos, pues existe el riesgo que las empresas logren inclinar la mayoría de los árbitros a su favor, o que las empresas dilaten indefinidamente estos procesos, tanto en su convocatoria, que lo logran a través del Ministerio del Trabajo, que es la entidad que legalmente los convoca, como en la elección de los árbitros, (el propio, y el tercero, que se nombra de común acuerdo entre el árbitro nombrado por el sindicato y el árbitro nombrado por la empresa, o en ausencia de acuerdo, lo nombra el Ministerio), como en la aplicación del laudo, que si no deja satisfecha a la empresa, es demandada su legalidad aplazando así su aplicación efectiva.

En la mayoría de los casos se trata de sindicatos minoritarios que por ley no pueden hacer uso del derecho de huelga, (tienen la opción de convocar a todos los trabajadores de la empresa, incluyendo a los no sindicalizados para tomar esta decisión), sindicatos con los cuales las empresas se ven obligadas por ley a cumplir con todo el ritual de la negociación, pero con los que en realidad no tienen ninguna intención de negociar, pues no reconocen su legitimidad, ni su derecho a negociar las condiciones de trabajo y de empleo. Con estos sindicatos las empresas se limitan simplemente a ofrecerles lo que la ley ya le reconoce a los trabajadores, o cuando la convención colectiva vigente es antigua y alguna vez fue negociada con un sindicato mayoritario, su pretensión es recortar beneficios existentes, o cuando existe un pacto colectivo en la empresa, ofrecerles lo mismo que previamente le han concedido a los trabajadores no sindicalizados.

Tabla 3. Tribunales de arbitramento y conflictos colectivos resueltos.

	jul 2011 - abril 2012	jul 2012 - jun 2013	jul 2013 - jun 2014
Negociaciones colectivas	447	432	614
Tribunales convocados	49	103	165
Tribunales convocados/negociaciones %	11.0%	23.8%	26.9%
Pago de honorarios tercer árbitro	20	22	46
Tribunales resueltos %	40.8%	21.35%	27.9%

Fuente: Ministerio del Trabajo, Informes al Congreso de la República.

La tabla 3 ilustra el número de tribunales de arbitramento convocados en los últimos tres años y cuántos de ellos se resolvieron a través de un Laudo Arbitral, un indicador que resulta del pago de los honorarios a los respectivos árbitros: en el 2014, de 614 procesos de negociación que iniciaron los sindicatos, 165 casos, el 27%, se fueron a tribunal de arbitramento, pero de estos apenas tuvieron solución en ese año 46 casos, el 28%, que es lo que indica el pago de los honorarios a los árbitros. Los demás procesos se resolvieron al año siguiente, o aún esperan una solución. Estos resultados lo que indican es que los tribunales de arbitramento no siempre resultan en una alternativa a los solución de

negociaciones colectivas que no pudieron resolverse de manera directa, sino que en muchos casos constituyen una herramienta para el desgaste de las organizaciones sindicales, pues mientras sus afiliados no ven resultados ante lo dilatado del proceso, los no sindicalizados acceden sin cortapisas a los beneficios de los respectivos planes de beneficios y/o pactos colectivos.

En este sentido, los tribunales de arbitramento suelen tener un efecto corrosivo sobre los derechos de libertad sindical, efecto que hace que los empresarios lo utilicen como alternativa a negociar directamente con los sindicatos, una estrategia usualmente recomendada por empresas de asesores jurídicos laborales al servicio de la patronal, que se hacen a enormes recursos mediante el ofrecimiento de un portafolio de servicios que va desde el diseño de pactos colectivos hasta la liquidación de organizaciones sindicales, incluyendo el uso antisindical de los tribunales de arbitramento.

3.2 La negociación colectiva por divisiones económicas.

Si excluimos la negociación colectiva que desde hace dos años se viene realizando entre el Estado y las organizaciones sindicales de empleadas del sector público, y la “negociación” de los contratos sindicales, el mayor número de negociaciones se presenta en el sector de la industria manufacturera, con 583 convenios colectivos de trabajo, o el 14.7% del total, aunque el 60.4% son pactos colectivos, pactos que en la realidad no se negocian. Le sigue la división agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca, con 331 convenios colectivos de trabajo, más de la mitad de ellos, el 66.76% convenciones colectivas. La tercera división con mayor número de convenios es la los servicios comunales, sociales y personales, con 298 convenios, el 7.5% del total; en esta división destaca la negociación en el sector de la salud con 136 convenios colectivos. En cuarto lugar aparece Comercio, hoteles y restaurantes, con 133 convenios, el 3.3% del total, principalmente en el sector de hotelería, con 96 convenciones colectivas.

Tabla 4. Negociaciones colectivas por divisiones económicas (no se incluye trabajadores del sector público).

	Convenciones colectivas			Pactos Colectivos			Población ocupada total	Cobertura %
	Casos	%	Cobertura	Casos	%	Cobertura		
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	221*	21,7	31.122	110	14,3	24.203	3.435.536	1,6
Explotación de Minas y Canteras	29	2,8	16.926	3	0,4	515	218.780	8,0
Industria manufacturera	231	22,7	56.413	352	45,8	88.068	2.597.597	5,6
Suministro de Electricidad Gas y Agua	64	6,3	24.611	21	2,7	3.797	121.213	23,4
Construcción	11	1,1	12.996**	9	1,2	2.383	1.295.214	1,2
Comercio, hoteles y restaurantes	83	8,1	20.101	50	0,0	28.749	5.850.509	0,8
- Comercio	21	2,1	14.900	50	6,5	18.996		
- hoteles	65	6,4	5.201	31	4,0	16.144		
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	56	5,5	14.707	52	6,8	16.085	1.790.670	1,7
Intermediación financiera	39	3,8	39.473	24	3,1	5.462	287.263	15,6
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	25	2,5	5.132	45	5,9	16.824	1.554.139	1,4

Fuente: Escuela Nacional Sindical, Sistema de información Sindical y Laboral (SISLAB), Subsistema Dinámica de la Contratación Colectiva, con datos del Ministerio de Trabajo.

Los Pactos colectivos tiene presencia principalmente en el sector de la industria, 352, los que representan el 45.8% del total de pactos, un sector muy influenciado por ciertos bufets de abogados laboralistas especializados en estrategias antisindicales.

Respecto a la cobertura por divisiones económicas, la mayor cobertura se presenta en las divisiones de suministro de electricidad, gas y agua, con una cobertura del 23.4% de los trabajadores de este sector, y el sector financiero, con una cobertura del 15.6%. En estas divisiones existe la presencia de importantes sindicatos de industria, como SINTRAEMSDES, SINTRAIECOL y SINPRO en el sector eléctrico, y ACEB y UNEB en el sector financiero, situación que crea condiciones para avanzar hacia una mayor articulación de la negociación colectiva en estas divisiones, con el objetivo de lograr pliegos únicos sectoriales que apunten a establecer condiciones generales mínimas para todos los trabajadores de estos sectores.

En las demás divisiones, la presencia sindical y la negociación colectiva es muy precaria o absolutamente marginal. En el sector agropecuario la mayor parte de las negociaciones colectivas con presencia sindical se presentan en los cultivos agroindustriales con destino a la exportación, principalmente en el sector bananero, con una presencia muy importante de SINTRAINAGRO, y en el sector de las flores. En esta división, los pactos colectivos tienen mayor presencia en los subsectores avícola, palma y flores. Hay que anotar, que en esta división, de cada 100 ocupados, 52 son “trabajadores por cuenta propia” y sólo 34 son asalariados, con un alto predominio del trabajo informal, como lo indica el dato de que apenas 318.236 trabajadores del campo se encuentren afiliados al sistema de riesgo laborales, (el 9.3% del total).

En el sector minero la cobertura es apenas del 8% de la población total que trabaja en esta división, y se presenta principalmente en el sector de la gran minería del petróleo, del carbón y del níquel, con una presencia sindical muy importante de la USO, SINTRACARBÓN, SINTRAMINERGÉTICA Y SINTRACERROMATOSO.

En la industria, los 231 casos de convenciones colectivas son el resultado de la intervención de 227 sindicatos, la mayoría minoritarios, con un predominio de los sindicatos de industria, 132, presentándose entre estos una enorme competencia y división sindical, una situación que se agrava por la estrategia patronal de promover pactos colectivos, los que son más numerosos que las convenciones y tienen una mayor cobertura.

En el sector del comercio la presencia sindical es muy débil, y en las grandes superficies, apenas en Cencosud –Yumbo y Metro- (antes Carrefour), las trabajadoras han logrado constituir un sindicato mayoritario. En este sector, además de la cultura antisindical de los empleadores, se presenta un problema adicional que incide en el poco sindicalismo que existe en esta división: el alto porcentaje de trabajo informal, como lo indica el dato de que apenas el 20.5% de las trabajadoras está afiliada al sistema de riesgos laborales.

3.3 Pactos colectivos y contratos sindicales: estrategias antisindicales y de burla de la ley.

En este informe incluimos los pactos y los contratos sindicales en razón de que son dos figuras de la contratación colectiva que están incluidas en el CST. Sin embargo, las únicas negociaciones reales en las que intervienen trabajadores organizados de manera autónoma, son las convenciones colectivas y los acuerdos laborales colectivos del sector público. Tanto en los pactos colectivos como en los contratos sindicales, los trabajadores no participan organizadamente, ni cuentan con la autonomía suficiente que les permita incidir de manera real en el proceso de “negociación” que da como resultado un pacto colectivo o un contrato sindical.

En el pacto colectivo no hay sindicato, sino que este es el resultado de una “negociación” entre un grupo de trabajadores y la empresa, proceso que en la ley está regulado por las mismas normas que regulan la negociación de una convención colectiva promovida por un sindicato: reunión de los trabajadores para aprobar el pliego y elegir negociadores, denuncia del pacto vigente si existe, y su negociación propiamente dicha en la etapa de arreglo directo. Pero en la mayoría de los casos este procedimiento legal no se da, pues son las empresas de manera directa, o a través de personal de su entera confianza, las que redactan el pacto y las que promueven la adhesión de los trabajadores al mismo.

Por lo general, el pacto se promueve para impedir la organización autónoma de los trabajadores en sindicato, o para mantener en condición minoritaria al sindicato que los trabajadores han organizado, sin que pueda desarrollar ninguna capacidad de incidencia, y sin ninguna, o en todo caso con muy pocas posibilidades de crecer y afiliar a la mayoría de los trabajadores de la empresa, pues los mismos beneficios que la empresa ofrece en el pacto a los trabajadores no sindicalizados, son también las que le ofrecen al sindicato cuando este presenta su pliego de peticiones, con la diferencia de que los sindicalizados pagan cuota sindical, (generalmente el 1% de salario), mientras los beneficiados por el pacto no.

Esta política antisindical ha sido denunciada reiteradamente por las centrales sindicales ante la OIT como violatoria de los derechos de libertad sindical, y la propia OIT considera que este es un mecanismo que “socava la posición de las organizaciones sindicales”¹⁴, y a través de la CEART se ha pronunciado en varias ocasiones, recomendando la adopción de políticas que acaben con esta práctica antisindical, sin que hasta ahora exista ninguna iniciativa del gobierno para cumplir con esta recomendación: **“La Comisión subraya que la negociación directa con los trabajadores sólo debería ser posible en ausencia de organizaciones sindicales.** En este sentido, la Comisión **pide una vez más** al Gobierno que garantice que los pactos colectivos no menoscaben la posición de las organizaciones sindicales y la posibilidad en la práctica

¹⁴Evaluación de la OIT de las dificultades relacionadas con la implementación de los convenios clave de la OIT. Retos relacionados con el Convenio 98 de la OIT: Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 – Ratificado por Colombia en 1976 • Los convenios colectivos con trabajadores no sindicalizados están permitidos cuando la organización sindical representa a menos de un tercio de la fuerza laboral de la empresa, socavando la posición de las organizaciones sindicales. (OCDE, Estudios sobre mercados laborales y políticas sociales, Colombia 2016, evaluaciones y recomendaciones, pág. 112).

de celebrar convenciones colectivas con éstas.” (Ver Observaciones individuales CEACR Convenio 98 años 2004, 2008, 2010).

Por su parte, en 2014, la CUT y la CTC, con el apoyo de los Centros de Atención Laboral de ambas centrales, acompañaron ante el Ministerio del Trabajo a 50 sindicatos que presentaron ante este organismo igual número de querellas, en las que denunciaban la ilegalidad de los pactos colectivos y reclamaban acciones efectivas de inspección del trabajo para revisar y sancionar los casos de ilegalidad y de prácticas antisindicales en que han incurrido las empresas. Así lo destacaba la Agencia de prensa de la ENS en su momento: “De los 215 pactos colectivos que se firmaron en el 2012 en Colombia, 58 lo fueron en empresas donde existe negociación colectiva, con el resultado de que en el 71% de estas empresas disminuyó drásticamente el número trabajadores sindicalizados; dato que habla del gran avance del Pacto Colectivo en el panorama laboral colombiano, al igual que los llamados Planes de Beneficios, figuras ambas que no solo violan el derecho de asociación y libertad sindical, sino que están debilitando los sindicatos y amenazando su supervivencia.

“Ante el tamaño del problema, en mayo de 2014 y en una acción sin precedentes, la CUT, la CTC y 50 sindicatos presentaron igual número de querellas, 30 de ellas se entregaron en paquete al Ministro del Trabajo, en el marco de la reunión ordinaria de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales. Se quería con esto mostrarle al país la naturaleza antisindical de los pactos colectivos, y reclamarle al Ministerio del trabajo una acción efectiva contra la ilegalidad de los pactos, a través de la implementación de un control preferente que disponga de un grupo élite especializado para que investigue las empresas donde están vigentes los pactos colectivos denunciados por los sindicatos”¹⁵.

Respecto del contrato sindical, se trata de una figura contractual que pervive en nuestra legislación como un fósil de aquellas épocas en que aún no se habían reconocido en el país los derechos de libertad sindical (1947), figura que el expresidente Uribe se propuso fortalecer para desvirtuar el verdadero papel de los sindicatos y para facilitar procesos de intermediación laboral distintos a los tradicionales.

En el contrato sindical la empresa no tiene trabajadores, sino que estos se los suministra un “sindicato”, que es con el que supuestamente “negocia” la empresa todas las condiciones de trabajo y de remuneración que van a tener estos trabajadores, contrato que las empresas “negocian” directamente con el presidente del sindicato, sin que los supuestos afiliados al mismo tengan ninguna incidencia¹⁶.

Revisando los archivos del Ministerio del Trabajo nos encontramos con numerosos ejemplos de contratos sindicales, que muestran claramente que no se trata en ningún sentido de una negociación colectiva auténtica, sino de una operación de simple

¹⁵Agencia de Información Laboral – ENS. Ante el Min-trabajo 50 sindicatos presentarán querellas masivas contra Pactos Colectivos. Publicado 14 de mayo de 2014.

¹⁶ Durante el gobierno del presidente Álvaro Uribe se modificó la ley del contrato sindical, eliminando su aprobación por parte de la asamblea del sindicato y trasladándole esta facultad al presidente del mismo.

intermediación laboral, en la que la entidad contratante se ahorra el gasto del reclutamiento, administración y gestión de la mano de obra, reduciendo costos laborales a través de esta estrategia, en un proceso en el que los trabajadores simplemente son considerados como mercancía, sin ninguna posibilidad real de incidir en la supuesta negociación del contrato, pues este se acuerda entre las empresas, que son la que definen las tarifas a pagar, y el presidente del supuesto sindicato, quien es el que controla la junta directiva y define la vinculación de las personas que van a trabajar bajo las condiciones del contrato, condiciones que en muchos casos están por debajo de los estándares laborales definidos por el CST. He aquí dos ejemplos:

- Contrato sindical entre la ESE Red Social de la Salud de Ladera Empresa Social del Estado, y el Sindicato Asociación de Servidores del Sector de Salud, ASSS. Objeto: “prestación de servicios en el área asistencial en el servicio Consulta Especializada de oftalmología...” Valor del contrato: \$50.000.000. Duración del contrato: “30 días desde la firma del acta de inicio”.

Llama la atención en este contrato lo que indica la entidad contratante en la parte introductoria del contrato, que muestra que no se trata en ningún caso de una negociación, sino de la búsqueda de un proponente que se ajuste a las condiciones que previamente ha definido la empresa: “... la Red de Salud de Ladera no cuenta en su planta oficial de cargos con el personal especializado que garantice de manera oportuna el cumplimiento y/o ejecución de las actividades descritas y por lo tanto es necesario realizar contratación externa”(…) **“Que la presente contratación se llevará a cabo a través del sistema de contratación de los Contratos de Prestación de Servicios”** (...) “Que para solicitud privada de oferta en mención, se asignó el certificado de disponibilidad presupuestal (...) por un valor de 50.000.000” (...) **“Que a la fecha de recibo de Ofertas de cotización, se recepcionaron dos propuestas que se relacionan a continuación: Asociación de Servidores del Sector Salud, y Trabajos Temporales S.A. TRATEM SA”**. (...) “Que la propuesta presentada por el Sindicato Asociación de Servidores del Sector Salud “ASSS” (...) cumple con todos los requerimientos y necesidades de la Red de Salud de Ladera ESE”. Es de anotar, que en el 2014 esta asociación suscribió un total de 163 contratos, similares al anterior, la mayorías de ellos de un mes de duración.

- Contrato sindical entre la Asociación Nacional de trabajadores de la Industria Colombiana, cuya sigla es “Personal Total CO” y la empresa Proyectos y Construcciones Guanenta, domiciliada en la ciudad de San Gil. Objeto del contrato: Personal Total CO se obligará a colaborar con la empresa usuaria en la prestación de cualquiera de los servicios a que se refiere el artículo 77 de la ley 50 de 1990, a través de trabajadores asociados, **los cuales serán reclutados y seleccionados por Personal Total Co y/o la empresa usuaria**, (para el desarrollo de) actividades relacionadas con la construcción”. “Valor del contrato y forma de pago: las partes acuerdan **que el valor de este negocio** es de cuantía indeterminada y el valor será el resultante de la sumatoria de las órdenes de compra de servicios temporales expedidas por el usuario. Salario (compensación): **el trabajador en misión** tendrá derecho a un salario mínimo mensual legal vigente. Se

tendrán en cuenta la labor del asociado respecto de su remuneración según se acuerde, esto es, por obra o labor contratada, a destajo, por horas, por comisiones de ventas etc. Duración: 112 días”.

En este ejemplo se supone que se trata de un sindicato de industria, en cuya formación, según la ley, deben confluir trabajadores de distintas empresas de la misma rama de actividad, o del mismo sector económico, un requisito que el ministerio del trabajo debió comprobar cuando esta organización le solicitó la inscripción en el registro sindical. En todo caso, la intención de la constitución de esta organización está reflejada claramente en su sigla “Personal Total CO”, que rebela la intención oculta de ser una simple empresa de suministro de trabajadores, un hecho que se comprueba luego en el texto mismo del contrato, cuando hace referencia el artículo 77 de la ley 50 de 1990 como marco de referencia del contrato¹⁷, lo que rebela exactamente la naturaleza real de este “sindicato”, que simplemente hace intermediación laboral ilegal, por fuera del marco que regula las empresas de servicios temporales y arropado por la legislación de los contratos sindicales, y en la forma como acepta que en el enganche de los trabajadores “en misión” participe también la empresa usuaria, cuando según la regulación del contrato sindical, esta es una prerrogativa del sindicato, que vincula como “partícipes” del contrato a sus afiliados., En este caso el contrato no tiene establecido ningún valor, sino que está abierto a las necesidades de la empresa usuaria, en un proceso en el que el supuesto sindicato se limita simplemente a legalizar “las órdenes de compra de servicios temporales”.

Estos contratos están regulados por el “reglamento Interno del Contrato Sindical”, que se debe anexar al contrato, y que contiene todas las obligaciones y derechos de los trabajadores, (cualquier balance que se le haga a estos reglamentos, encontrará más obligaciones que derechos). En este sentido, la participación de los supuestos afiliados en la elaboración de estos reglamentos es ninguna, pues es la junta directiva del sindicato la que está facultada por la asamblea para definir todo su contenido y es, finalmente, la junta directiva la que administra el contrato y la que define la remuneración de los trabajadores, (en la realidad, ni siquiera es la junta directiva la que toma este tipo de decisiones, pues el poder del presidente sobre la junta y sobre el supuesto sindicato, resulta absoluto).

Finalmente, la remuneración que reciben los trabajadores es la que resulta luego de deducirle al valor del contrato, o de las tarifas definidas por la empresa contratante, las reservas que deben hacer para educación, capacitación, bienestar y vivienda, los pagos a la seguridad social y al sistema de compensación familiar, y los gastos por la administración del contrato, los cuales incluyen la remuneración del administrador del contrato, secretaría,

¹⁷ Ley 50 de 1990. Artículo 77. Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos: 1. **Cuando se trate de la labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo.** 2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad. 3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) mes más.

mensajería, archivo, compras de material y equipo, los proceso de salud, incluyendo los de salud ocupacional, etc., (estos gastos se los ahorran las empresas a costa de disminuirle la remuneración a los trabajadores).

La remuneración del trabajador incluye: una remuneración mensual, más un pago semestral equivalente a la prima legal de servicios, y un pago anual equivalente a las cesantías, pagos que no está asegurados en todos los casos, pues como se indica en algunos de estos reglamentos, “la junta directiva **podrá entregar** un beneficio anual...”, dependiendo de los resultados del contrato; más auxilios de alimentación, transporte, educación, que también son “opcionales” y definidos por la junta directiva.

Una condición para ser “partícipe” del contrato sindical es estar afiliado al sindicato, para lo cual basta con estar **un día** afiliado. Pero como si se tratara de la solicitud de trabajo a una empresa de servicios temporales, el aspirante a “afiliado” debe cubrir los siguientes trámites: “presentación de hoja de vida, presentación de las pruebas respectivas que acrediten experiencia en el tema objeto del contrato; entrevista; valoración y decisiones; verificación de referencias académicas, laborales y personales; incorporación e inducción”. Como se puede apreciar, estos requisitos son completamente ajenos a la cultura de los sindicatos reales, los que simplemente se conforman con trabajadores de la misma empresa, (cuando son sindicatos de empresa), o de trabajadores de la misma rama o actividad económica, (cuando son sindicatos de industria), o de la misma profesión u oficio, (cuando son sindicatos de gremio), y en los que basta simplemente llenar el formato de afiliación.

Este tipo de intermediación laboral, a todas luces ilegales, ha resultado en una mayor precarización de las condiciones de trabajo y de remuneración de miles de trabajadores y trabajadoras, principalmente en el sector de la salud, que es en el que más presencia tiene este tipo de contratos. Así lo denunciaban, por ejemplo, los médicos contratado bajo esta modalidad por la IPS Universitaria, adscrita a la Universidad de Antioquia: “Néstor Morales, uno de los médicos denunciantes, en declaraciones para esta agencia explicó que el personal que labora en la clínica León XIII viene tercerizado desde el año 2007, primero mediante cooperativas de trabajo asociado, que a partir de 2011 cambiaron a contrato sindical. Cambio que, según Morales, fue coaccionado por la IPS Universitaria. *“O nos pasábamos al sindicato o perdíamos el empleo, no tuvimos más alternativa”*, dice.

“Para este médico la vinculación por contrato sindical ha menoscabado más sus derechos y condiciones laborales, lo que configura *“un aberrante desconocimiento de la ley colombiana y de uno de los objetivos fundamentales de la Universidad de Antioquia y de la IPS Universitaria respecto a sus empleados”*.

“La mayor queja del personal médico de la León XIII –y en general de los médicos y paramédicos vinculados a clínicas donde las relaciones laborales se rigen por contrato sindical– es el retraso en el pago de salarios, de hasta 10 días. Algo que la IPS explica por problemas relacionados con la crisis de la salud.

“También denuncian irregularidades en el pago de las cesantías, las vacaciones y la seguridad social. Se quejan de que ésta la tengan que pagar íntegramente de su bolsillo, porque el Ministerio de Trabajo autorizó que lo hicieran como trabajadores independientes, lo que, sumado al 7% que les descuenta Proensalud como cuota sindical, les reduce más sus ingresos.

“Comparado con el año 2007 el poder adquisitivo del salario de los médicos rebajó ostensiblemente. Ya ganamos menos que los profesionales de otros sectores”, agregó Morales, quien también denunció que varios médicos y enfermeras que en meses pasados se atrevieron a denunciar públicamente la situación, fueron despedidos. Lo mismo ocurrió en Opciones, el otro “supuesto” sindicato que afilia al personal administrativo de la clínica León XIII, que en noviembre el año pasado despidió a varios trabajadores por protestar y realizar una operación tortuga.

“Concluyen estos médicos que estaban mejor y tenían más derechos cuando hacían parte de la cooperativa de trabajo asociado. Antes por lo menos tenían auxilios de educación, bonos de alimentación y otras prebendas solidarias que no tienen ahora en Proensalud, que de sindicato no tiene sino el nombre, afirma Morales, ya que no cumple con las formalidades de un sindicato real, empezando porque no imparte cursos sobre sindicalismo ni realiza asambleas de afiliados o delegados. Tampoco es autónomo, pues todas las directrices se las dicta la IPS Universitaria”¹⁸.

El 97.6% de los contratos firmados en 2014 se hicieron con entidades públicas, **(un dato que por sí mismo rebela la “sinceridad y el compromiso” que tiene el Estado para luchar contra la tercerización ilegal)**, la mayoría de ellos en el sector de la salud, es decir, en un sector donde ha habido un fuerte proceso de precarización de las condiciones de trabajo a través de “reestructuraciones”, que implicaron, primero, el despido de miles de trabajadores y trabajadoras; segundo, su vinculación posterior a través de falsas cooperativas de trabajo asociado; y tercero, su vinculación posterior a través de contratos sindicales, a partir del momento en que la ley prohibió la subcontratación de trabajadores a través de esta figura¹⁹.

Como lo indica una investigación realizada por la CUT²⁰, “este tipo de contratos representa un lastre para el objetivo de lograr la formalidad laboral y eliminar la intermediación laboral ilegal, pues la mayoría de estos contratos tienen por objeto el desarrollo de actividades

¹⁸Agencia de Información Laboral – ENS. Médicos piden a IPS Universitaria acabar contrato sindical y exigen vinculación directa. Febrero 24 de 2016.

¹⁹La Ley 1429 de 2010 fue expedida con el objeto de fortalecer los incentivos para la formalización del trabajo en Colombia. Además prohibió algunas prácticas para la contratación laboral, como sería a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral. Por su parte, el Decreto 2798 de 2013 reguló esta prohibición en el artículo 63 de la Ley. En esta se menciona la prohibición expresa de utilizar estas cooperativas, empresas de servicios temporales u otras modalidades de vinculación laboral que impliquen desconocimiento de los derechos laborales individuales y colectivos consagrados en la constitución y demás normas legales.

²⁰El contrato sindical. Un problema de grandes dimensiones. CUT – Junio de 2015 -Informe Preliminar-)

misionales y permanentes de las entidades contratantes, o de labores conexas al objeto social de la entidad o empresa contratante, Siendo así, es posible afirmar que el 100% de los contratos sindicales analizados en el país, fueron suscritos con el objeto de realizar actividades propias de sus contratantes y en consecuencia ello significa que los mismos están siendo utilizados para realizar intermediación laboral ilegal.

“En lo referido al tratamiento que se le brinda al derecho de huelga en los contratos sindicales, que es otro de los componentes de la libertad sindical, pudo establecerse que en 1.169 de los casos analizados se establece la prohibición del ejercicio de la misma, es decir, del total de contratos sindicales registrados en el país, el 65% prohíbe de forma expresa a los trabajadores que son enviados en misión a las empresas contratantes a través de la figura del contrato sindical, a ejercer el derecho a la huelga, que constituye uno de los pilares básicos del derecho a la libertad sindical.

“Siguiendo esta misma línea, se analizó cuál es el tratamiento que en el transcurso de los contratos sindicales se le brinda al derecho de libertad de expresión, hallando que el 22.4% (403) de los contratos sindicales y reglamentos estudiados se establece prohibición expresa al ejercicio del derecho a la libre expresión, como pudo evidenciarse en los resultados planteados para el departamento de Antioquia, allí en donde se encuentra uno de los mayores porcentajes de organizaciones sindicales que expresamente prohíben el ejercicio de este derecho mediante sus contratos y reglamentos.

“El tercer elemento que se señala como problemático en el campo del contrato sindical es el referido a las violaciones a derechos laborales: Frente al tema de derechos laborales, en lo referido a la seguridad social integral, pudo evidenciarse que en 694 contratos sindicales (38.6% del total de contratos sindicales) no se reconoce el derecho a las vacaciones, en algunos casos se dice que los trabajadores tendrán derecho a cierta cantidad de días de descanso, pero que los mismos no serán compensadas o lo serán parcialmente.

“Por su parte en el Departamento de Antioquia que ostenta el 10% del total de contratos sindicales a nivel nacional, pudo establecerse que en el 29,7% de los contratos sindicales estudiados, se exige al trabajador una disponibilidad laboral de hasta 12 horas diarias, ello sin lugar a dudas excede de forma burda los límites legales, pues se fijan turnos para el personal asistencial hasta de 12 horas diarias, adicionalmente, establecen que sólo será trabajo complementario el que exceda esta jornada ilegal. En el Departamento del Valle del Cauca, que recoge el 60% de los registros de contratos sindicales a nivel nacional, pudo determinarse que el 37.1% de los contratos sindicales analizados establece jornadas laborales y horarios de trabajo que transgreden las normas laborales que regulan estas materias, tales como los artículos 161 y 164 del código sustantivo del trabajo.

“Frente a la prima legal, en 665 de los 1.796 contratos sindicales, (37% del total de contratos analizados), se deja establecido que la misma no se pagará, que se pagará parcialmente o que la misma se pagará siempre que el trabajador ahorre el dinero para la misma cada semestre. Respecto a las cesantías, en 621 contratos sindicales (34.5% del total de contratos

analizados), se establece que las mismas no se pagarán o se pagarán parcialmente. Adicionalmente, 703 contratos sindicales, (39.1% del total de contratos analizados), no brindan auxilio de transporte de ningún tipo o lo brindan de forma parcial”.

La propia CUT, en denuncia presentada ante la OIT, indicaba claramente el origen que tienen muchos de los “sindicatos” que actualmente promueven los contratos sindicales: “Hagamos una pequeña lista de las trasmutaciones de CTA (cooperativas de trabajo asociado), a falsos sindicatos que se dieron en el departamento de Antioquia: CTA Coosalud mutó a sindicato Darser; CTA Sanar y Galenos se transformó en el sindicato Prosalud; CTA de Neonatólogos para el Cuidado del Recién Nacido ahora es sindicato Neocare; CTA Equipo Integral de Gestión se convirtió en sindicato Ascolsa; CTA Integral es hoy sindicato Sintracorp; y CTA Cooderma mutó a sindicato Proensalud... y así sucesivamente. Para 2012 existían 24 sindicatos que en Antioquia empleaban, bajo la figura del contrato sindical, a más de 3 mil profesionales del sector de la salud; en su mayoría creados en el año 2011 en reemplazo de las desaparecidas CTA, con la intermediación laboral como única función, (...) Estos datos ilustran que lejos del realismo mágico de las relaciones laborales que existe en los ojos del gobierno nacional, la intermediación laboral ilegal sigue viva y renovada, atropellando los derechos laborales de las y los trabajadores del sector salud y dañando la imagen del sindicalismo democrático, autónomo e independiente del país”²¹.

Como se puede deducir de todo lo anterior, los contratos sindicales no son más que una simple y vulgar intermediación laboral, a través de la cual las empresas que los utilizan reducen costos laborales, precarizan condiciones de trabajo, e impiden el ejercicio de los derechos de libertad sindical. Y los supuestos “sindicatos” que sirven para esta intermediación ilegal, no son más que negocios hechos para capturar rentas, que no pagan impuestos, y que desvirtúan completamente la función y misión de los sindicatos, que se crearon para reivindicar los derechos de los trabajadores, darle voz y autonomía en las relaciones laborales y en los diversos lugares de trabajo, incidir en la determinación de sus condiciones de trabajo y empleo, y en la construcción de sociedades más democráticas e incluyentes, además de promover entre sus afiliados servicios de educación y capacitación, información, asesoría, recreación y cultura, condiciones todas que no se presentan en este tipo de “sindicatos”.

4. Contenidos y desarrollos de la negociación colectiva

La ENS ha estado sistematizando desde hace más de 20 años los contenidos de la negociación colectiva en Colombia. Para este ejercicio la ENS dispone de una base de datos en la que sistematiza 174 convenios colectivos de trabajo, entre pactos y convenciones colectivas, seleccionadas entre todas las divisiones económicas y de todas las regiones del

²¹Central Unitaria de Trabajadores, CUT, Queja ante el comité de libertad sindical (CLS) de la Organización Internacional del Trabajo. Miércoles 10 de junio de 2015.

país. Esta labor nos ha permitido identificar un conjunto de variables y temas que definen los contenidos de la negociación colectiva y el porcentaje de aparición de cada una de ellas en los convenios colectivos de trabajo, lo que nos permite evaluar la riqueza de cada convenio y qué tanto desarrollo presenta la negociación colectiva en cada caso.

Las variables y temas de la negociación colectiva en Colombia son los siguientes:

1. **Normas que regulan el convenio colectivo.** Incluye: Finalidad del convenio colectivo; Aplicación del convenio colectivo; vigencia, Garantías durante el proceso de negociación; comisión paritaria para el seguimiento y aplicación del convenio colectivo.
2. **Estabilidad.** Incluye: Incorporación del Debido Proceso como parte del convenio colectivo, régimen disciplinario; Limitaciones a normas legales sobre el despido; tabla de indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo; Otros temas de estabilidad.
3. **Régimen de contratación:** Tipos de contratos; limitaciones a los contratos a término fijo y a la tercerización y subcontratación; extensión de beneficios convencionales a trabajadores tercerizados; seguimiento a condiciones laborales de trabajadores tercerizados.
4. **El proceso de trabajo.** Definición y evaluación de puestos de trabajo; procesos de trabajo y cambio tecnológico. Normas sobre productividad y calidad; reglas y procedimientos para ascensos, vacantes e ingresos. Régimen y condiciones de trabajo: horarios de trabajo, turnos de trabajo, períodos de vacaciones. Dotación para el trabajo; políticas y programas para la formación profesional.
5. **Seguridad y salud en el trabajo. Incluye:** Higiene y seguridad industrial; Medicina del trabajo; Comités de medicina, higiene y seguridad industrial; programas de salud y trabajo y capacitación; Incapacidades y ampliación de prestaciones de las EPS. Indemnizaciones por enfermedades o accidentes de trabajo; otras normas de protección a la salud del trabajador.
6. **Salud para familiares:** Servicios médicos y odontológicos. Auxilios o fondos para atención médica, hospitalaria y drogas; cubrimiento de copagos y cuotas moderadoras; traslados y auxilios para atención de familiares en otras ciudades.
7. **Educación:** Auxilios o becas para hijos y beneficiarios; Auxilios, becas y garantías para el estudio del trabajador; fondos para la financiación de la educación. Aprendices SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje).
8. **Vivienda:** Planes y comités de vivienda, fondos de vivienda y préstamos para compra y/o construcción de vivienda, o para el pago de deudas hipotecarias. Otros temas de vivienda.
9. **Auxilios y licencias por calamidades de los trabajadores:** Auxilios y préstamos por fallecimiento de familiares, auxilios y permisos por calamidad doméstica; auxilios y permisos por maternidad y matrimonio; Otros auxilios y permisos.
10. **Salarios y remuneraciones:** salarios, incrementos salariales; Primas extralegales, bonificaciones y compensaciones; primas con incidencia salarial; Prima de Vacaciones.
11. **Pensiones;** Reglas o procedimientos para la pensión; Extensión de beneficios a familiares de pensionados; Auxilios por pensión; programas de adaptación al retiro.

12. Derechos y garantías para el ejercicio de la actividad sindical: Garantías y protección al derecho de asociación, Permisos sindicales, Auxilios al sindicato, Permisos y auxilios cooperativos; Derechos de información; otros beneficios y garantías sindicales.

13. Servicios a los trabajadores: Seguros extralegales de vida y accidentes, Cultura y deportes. Venta de productos o bienes de la empresa. Servicios de alimentación y casinos. Otros servicios a los trabajadores.

La aparición de estas variables y el desarrollo de cada uno de los temas son bastante desiguales, dependiendo de la correlación de fuerzas entre empresas y sindicatos, del tipo de relaciones que han construido las partes en las relaciones laborales, del grado de madurez y efectividad del diálogo social, del sector económico donde se negocia y de la propia situación financiera y productiva de la empresa.

En el 100% de los convenios aparece el período de vigencia del convenio y los trabajadores a quienes aplica, temas respecto de los cuales se suelen presentar conflictos entre empresas y sindicatos, pues las empresas prefieren, por un lado, vigencias mayores a dos años que les aseguren un clima de trabajo que no esté atravesado por conflictos colectivos, y que además limite el protagonismo que el sindicato pueda tener en la política de relaciones laborales, y por otro, limitar lo más posible la aplicación del convenio colectivo con el fin de debilitar la imagen y la capacidad negociadora del sindicato. En cambio, los sindicatos tienen el interés de representar a todos los trabajadores de la empresa y de reivindicar sus diversas problemáticas a través de la negociación colectiva, (esta es su misión o razón de ser), por lo que pretenden, además de períodos más cortos de vigencia que les aseguren mayor certidumbre sobre la marcha de la empresa, el crecimiento de la economía, la variación de los precios y el comportamiento del mercado laboral, asegurar condiciones que les permitan intervenir de manera efectiva y oportuna frente a posibles cambios en las relaciones laborales y en las condiciones de trabajo.

Tabla 5. Períodos de vigencia de las convenciones colectivas.

Años Vigencia Convenio	2012		2013		2014		2015	
	Casos	%	Casos	%	Casos	%	Casos	%
0	3	0,95	2	0,55	3	0,91	2	0,71
1	52	16,4	33	9,14	34	10,37	47	16,67
2	133	41,96	241	66,76	197	60,06	163	57,8
3	76	23,97	55	15,24	56	17,07	48	17,02
4	36	11,36	22	6,09	28	8,54	16	5,67
5	12	3,79	7	1,94	6	1,83	5	1,77
6 o más	5	1,58	1	0,28	4	1,21	1	0,35
Total	317	100	361	100	328	100	282	100

Fuente: Escuela Nacional Sindical, Sistema de información Sindical y Laboral (Sislab), Subsistema Dinámica de la Contratación Colectiva

Como lo muestra la tabla 5, aunque el mayor número de convenios se pactan a dos años, cada vez un mayor número de empresas vienen condicionando la firma de una nueva

convención colectiva a una vigencia mayor de la pactada en el convenio vigente, condición que imponen en muchos casos apoyados en situaciones de correlación de fuerzas que no favorecen a los sindicatos.

Negociar vigencias a más de dos años tiene un impacto negativo sobre la posibilidad de coordinar y articular la presentación de pliegos entre sindicatos de un mismo sector y grupo económico, o de una misma región o localidad, contribuyendo de esta manera a dispersar aún más la negociación colectiva y a debilitar la posición negociadora de los sindicatos. Adicionalmente, en la negociación de los incrementos salariales, en la mayoría de los casos los trabajadores salen perdiendo, pues los incrementos para los años impares no tienen la misma lógica con la que se ha negociado históricamente el incremento para el primer año, generalmente superior al incremento para el segundo año de vigencia del convenio.

Otro contenido que aparece siempre en la negociación colectiva es el que se refiere a la remuneración de los trabajadores, un contenido que comprende los incrementos salariales y las primas extralegales. Sobre esta últimas se reconocen principalmente cuatro: vacaciones, prima de junio, prima de navidad o de fin de año, y la prima de antigüedad. En su mayoría, estas primas se conquistaron en la época anterior a la apertura económica, cuando el modelo de desarrollo correspondía al modelo de sustitución de importaciones y el sindicalismo era más fuerte que ahora. A partir de los años 90 del siglo pasado, las empresas se vienen resistiendo no sólo a crearlas, sino a admitir incrementos significativos en ellas, aunque tengan márgenes para hacerlo. No obstante, la mayoría de los convenios colectivos vigentes reconocen este tipo de primas, las que van desde reconocer días adicionales de prima en el mes junio, (21.7 días de promedio en la muestra de 170 convenciones colectivas que sistematiza la ENS), navidad, (con un promedio de 28.4 días en la muestra), y vacaciones, (con un promedio de 19 días en la muestra).

Tabla 6. Primas extralegales en las convenciones colectivas.

Variable	Si	%	No	%
Prima de antigüedad por años de servicio	141	84,00	25	15,00
Prima de navidad o aguinaldo	149	89,00	17	10,00
Prima extralegal de junio o mitad de año	86	51,00	80	48,00
Prima de vacaciones	154	92,00	12	7,00
Prima de semana santa	13	7,00	153	92,00
Prima de radicación	16	9,00	150	90,00
Prima de calor	9	5,00	157	94,00
Prima de asistencia	12	7,00	154	92,00
Prima de rendimiento	6	3,00	160	96,00
Bonificación por productividad sin factor prestacional	10	6,00	156	93,00
Prima de retiro	10	6,00	156	93,00
Prima por firma de convenio	54	32,00	112	67,00
Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa	8	4,00	158	95,00
Prima o bono de rendimiento o cumplimiento de metas de productividad	6	3,00	160	96,00

Fuente: Escuela Nacional Sindical, Sistema de información Sindical y Laboral (Sislab), Subsistema Dinámica de la Contratación Colectiva

Adicional a las primas extralegales, otros contenidos bastante comunes en las convenciones colectivas, son los que se refieren a los auxilios por nacimientos de hijos, por matrimonio, y por muerte de familiares principalmente, y a los auxilios y becas para la educación de los hijos, del/la cónyuge y del trabajador. Estos temas tienen bastante dinamismo en la negociación colectiva, no sólo por la importancia que tienen para cada trabajador que las recibe, sino porque su costo es mínimo para las empresas²² y a ellas les permite dar la idea de que efectivamente tienen una voluntad negociadora.

4.1 La negociación de los salarios en la contratación colectiva.

El principal referente que utilizan los sindicatos y las empresas en la negociación de los incrementos salariales es el IPC causado del año anterior, el índice de precios al consumidor que suministra el Departamento Nacional de Estadística, DANE, la entidad oficial que se encarga, entre otras funciones, de medir mensualmente la variación de los precios de la canasta familiar.

Frente a este indicador, el objetivo de los sindicatos es el de por lo menos recuperar la capacidad de compra que perdió el salario por causa de la inflación, y mejorar el ingreso y el nivel de vida del trabajador y su familia, mediante un incremento real por encima de este indicador.

Tabla 7. Incrementos salariales en la contratación colectiva

Incrementos salariales	2008	2009	2010	2013	2014
Menor que el IPC	40.68	12.1	-		
Igual al IPC	27.75	69.3	22.4	60.5	34.5
IPC más un punto	14.83	9.1	19.2	10.0	12.1
IPC más dos puntos	11.02	5.0	26.1	13.5	7.7
IPC más tres puntos	4.03	1.0	14.3	4.1	7.7
IPC más 4 puntos o más	1.69	0.2	12.2	11.7	37.9
Total	100	100	100		

Fuente: Ministerio del Trabajo, cálculos elaborados por la ENS.

Como se ve en la tabla anterior, en el 2014, ninguna negociación pactó incrementos salariales por debajo del IPC, mientras que igual al IPC lo hicieron el 34.5% del total de los convenios colectivos. Por encima se ubicó el resto: el 12.1%, con dos puntos adicionales al IPC causado en el año anterior, el 7.7%, IPC más dos puntos, y el mismo porcentaje, IPC más tres puntos, y con cuatro puntos o más, el 37.9%.

De los cinco años que mostramos para ilustrar el comportamiento de la negociación colectiva en relación con uno de sus contenidos fundamentales, el 2008 fue el de peor

²² Dos convenciones en las que los auxilios y becas para hijos de trabajadores están bastante desarrollados, son las de las empresas El Cerrejón y Cerromatoso, representando en cada una el 4.8 % y el 16.8% del valor total de la convención colectiva, respectivamente.

resultado para los sindicatos, pues el 40.68% de los convenios pactaron incrementos salariales por debajo del IPC, con la consecuente pérdida de poder adquisitivos de los salarios de esos trabajadores. Ese año coincidió con el inicio de la crisis financiera en los Estados Unidos y Europa, una crisis que repercutió negativamente en el crecimiento de la economía colombiana con una reducción del crecimiento del PIB que pasó del 6.9% en el 2007, al 3.59% en el 2008 y al 1.6% en el 2009. Los años siguientes fueron años de recuperación y crecimiento de la economía, con índices de crecimiento del PIB del 4% en el 2010, 5.9% en el 2011, 4.4% en 2013 y 4% en 2014, resultados que necesariamente inciden en las negociaciones colectivas, pues impactan en los resultados operacionales de las empresas, en los precios y en el empleo.

El IPC que entrega mensualmente el DANE es el indicador promedio para todo el país, medido en 24 ciudades, y medido también para las poblaciones de ingresos bajos, ingresos medios, e ingresos altos. Lo que ocurre generalmente, tanto en la negociación colectiva como en la negociación del salario mínimo, es que el indicador que se toma como referente es el IPC promedio nacional y no el que corresponde a la población de ingresos bajos, que generalmente está por encima del IPC promedio nacional, ni tampoco el que corresponde a la ciudad respectivas donde se realizan las negociaciones, las que pueden tener un IPC por encima del promedio nacional.

Tabla 8. Cláusulas convencionales sobre productividad y calidad

VARIABLE	Si	%	No	%
Establecimiento de beneficios para los trabajadores en caso de incrementos en la productividad	12	7,22	154	92,78
Fijación de estándares máximos y mínimos del rendimiento en la productividad	7	4,21	159	95,79
Definición de políticas a desarrollar en materia de productividad y calidad	7	4,21	159	95,79
Formación de comisiones mixtas para implementación y seguimiento a las políticas de productividad	6	3,61	160	96,39
Establecimiento programas de capacitación a los trabajadores en productividad y calidad	6	3,61	160	96,39
Establecimiento de normas sobre flexibilidad en los salarios	5	3,01	161	96,99

Fuente: Escuela Nacional Sindical, Sistema de información Sindical y Laboral (Sislab), Subsistema Dinámica de la Contratación Colectiva.

En muy pocas negociaciones se utilizan los incrementos de productividad como referente para la negociación del salario, y cuando este indicador se utiliza, los sindicatos dejan que sean las mismas empresas las que definan las metas de productividad y la metodología para medirla, y el beneficio para los trabajadores no son incrementos salariales, sino el reconocimiento de bonos por productividad que no tienen incidencia salarial.

Finalmente, el otro referente utilizado en la negociación de los incrementos salariales es el incremento del salario mínimo, el cual se supone resulta de la negociación entre sindicatos, empleadores y gobierno, que se realiza a finales de cada año en el seno de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales. El resultado de esta negociación tiene un impacto que va más allá de los trabajadores que en Colombia devengan este salario: en principio, los beneficiados directos son los trabajadores formales

con contrato de trabajo cuya remuneración está en este nivel. Según la SUPERFINANCIERA, que registra los trabajadores cotizantes al sistema pensional y los rangos salariales sobre los cuales cotizan, en Colombia el 58.79% del total de los trabajadores y trabajadoras dependientes formales cotizan sobre un salario mínimo legal²³, un porcentaje que corresponde aproximadamente a 5 millones de los trabajadores cubiertos por el sistema de riesgos laborales, o 6 millones si tomamos como referencia los trabajadores dependientes asalariados.

Indirectamente, el incremento del salario mínimo también beneficia a todos aquellos trabajadores que no están organizados sindicalmente y cuyos empleadores toman como referente para el incremento de los salarios el mismo índice en que se incrementa el salario mínimo. El problema con este indicador es que generalmente lo impone el gobierno, que tiene por ley la facultad para hacerlo cuando en esta comisión no logran ponerse de acuerdo sindicatos, empleadores y gobierno.²⁴

Tabla 9. Ingresos laborales por divisiones económicas.

Rama de Actividad	Ingresos Laborales 2012	Ingresos Laborales 2013	Ingresos Laborales 2014	Población ocupada (miles)
Agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura	448.736	448.693	469,333	3.495
Explotación de Minas y Canteras	1'189.853	1'315.537	1,376,052	214
Industria manufacturera	753.058	832.531	870,827	2.586
Suministro de Electricidad Gas y Agua	1'266.309	1'308.387	1,368,573	121
Construcción	734.642	765.559	800,775	1.302
Comercio, hoteles y restaurantes	649.040	657.863	688,125	5.859
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	752.833	792.650	829,112	1.793
Intermediación financiera	1'768.763	1'826.708	1,910,737	290
Actividades Inmobiliarias	1'044.910	1'171.771	1,225,672	1.560
Servicios, comunales, sociales y personales	1'025.361	1'088.001	1,138,049	4.280
Ingreso promedio	770.057	816.646	854,212	21.503
Ingreso medio trabajadores formales (incluye la doceava parte de la prima legal y de cesantías, o el 30% del factor prestacional de aquellos trabajadores que ganen más de 10 SML, y el subsidio de transporte para aquellos que devengan hasta 2 smmlv) ²⁵		1.133.654	1,185,802	7.595 ²⁶
Ingreso medio trabajadores sindicalizados				

Fuente: DANE.

La tabla 9 muestra los niveles de ingresos laborales por divisiones económicas y las personas que se encontraban ocupadas en cada una de ellas. El ingreso promedio es apenas de \$854.212, ingreso que equivale al 138.6% del SMLV. Los mejores ingresos corresponden a

²³Entre 1 y 2 SMLV cotiza el 26.7%, más de 4 SMLV, el 8.51%. Fuente: SUPERFINANCIERA. Rangos salariales salario base de cotización sistema pensional.

²⁴ En los últimos 10 años, sólo en tres ocasiones ha habido concertación del incremento del salario mínimo.

²⁵ Fuente: Banco Mundial, Organización Internacional del Trabajo, Fondo Interamericano de Desarrollo, WorldEconomic Outlook Database 2009. Citado por FASECOLDA, datos actualizados por la ENS.

²⁶ ASOCAJAS POBLACIÓN Datos a Marzo 2014 Preliminar.

la división de la intermediación financiera, (3.1 veces el salario mínimo), un sector altamente formalizado y con una importante presencia sindical con capacidad de incidencia en la definición de los salarios y de las prestaciones extralegales, como lo indican las negociaciones colectivas entre los bancos más grandes del país y los sindicatos ACEB y UNEB.

Le sigue el sector minero, en cuyo resultado incide principalmente los ingresos de los trabajadores del petróleo, (entre otras razones, por la incidencia de un sindicato como la USO, que ha permitido reivindicar niveles salariales y prestacionales que se extienden por ley a todos los trabajadores de este sector), los trabajadores de la gran minería del carbón, (también con sindicatos fuertes en las empresas exportadoras), y los trabajadores de la minería del oro, (la mayoría informales). Luego están los trabajadores del sector de la electricidad, del gas y del agua, un sector altamente formalizado y con fuerte presencia sindical, al menos en sus principales empresas.

Los ingresos más malos y precarios se encuentran en el sector agropecuario, (cerca de un 80% de los trabajadores de esta división están por debajo del salario mínimo), aunque los trabajadores bananeros y de la caña de azúcar, organizados en sindicatos como SINTRAINAGRO superan en más del 30% el SML). También son muy bajos en el comercio, restaurantes y bares, (1.1 veces el salario mínimo), aunque en hoteles y clubes, los trabajadores organizados en SINTRAHOCAR y SINTHOL, principalmente, superan también la media salarial de esta división, Y en la construcción, en donde el salario promedio equivale apenas a 1.3 veces el SML., En estas divisiones la presencia sindical es muy débil, la informalidad es muy alta (más del 60%), y además, la poca presencia del Estado en materia de inspección del trabajo, hacen posible que muchos empleadores evadan el cumplimiento de las leyes laborales.

4.2 Estabilidad laboral y régimen de contratación en la negociación colectiva.

Uno de los objetivos estratégico de los sindicatos es la defensa de la estabilidad laboral. Precisamente, una de las funciones claves que tienen las organizaciones de los trabajadores, es la de limitar o minimizar lo más posible la arbitrariedad patronal, y esto es esencial en relación con la posibilidad que pueden tener los empleadores para decidir sin interferencias sindicales la vinculación y desvinculación de un trabajador.

En este sentido, por parte de los sindicatos, las estrategias más utilizadas se refieren, primero, a incorporación el debido proceso en los procedimientos disciplinarios, un derecho constitucional que en llevado a las relaciones laborales, limita la arbitrariedad y unilateralidad de las empresas a la hora de imponer sanciones a los trabajadores. Segundo, a eliminar lo más posible la posibilidad de que las empresas puedan acabar de manera unilateral el contrato de trabajo, pagando a cambio una indemnización. En este sentido, los sindicatos reivindican que el despido sea posible sólo mediante justa causa comprobada, con acción de reintegro cuando un juez laboral establece que la empresa se inventó una excusa cualquiera, o que la empresa acudió de todas maneras al despido pagando una

indemnización. Sin embargo, a esta alternativa se opone férreamente la patronal, que propugna por la eliminación de todas las restricciones que les impiden obrar con toda la libertad en este terreno. Por eso, la mayoría de los sindicatos han optado por la alternativa de incrementar las tablas de indemnización por despido sin justa causa, tablas que tienen un doble propósito: disuadir, por su costo, la utilización de esta discrecionalidad, y asegurarle al trabajador que se va despedido de esta manera un cierto subsidio de desempleo mientras consigue trabajo. Sin embargo, frente a este objetivo de los sindicatos, la tendencia por parte de las empresas es la eliminar o reducir estas tablas, denunciando este tema en sus contraplegos. Finalmente, otra estrategia sindical para reforzar la estabilidad laboral ha sido la de restringir y/o flexibilizar las causas que la ley laboral establece para que la empresa pueda dar por terminado un contrato de trabajo alegando justa causa. Aquí también cabe el comentario de lo difícil que se ha vuelto negociar estas restricciones, por la situación en que se encuentran los sindicatos, que los coloca en la mayoría de las veces en una correlación de fuerzas desfavorable que no les crean condiciones favorables para negociar este tipo de cláusulas.

En relación con los temas de contratación y tercerización, los contenidos de más aparición se refieren a las siguientes cláusulas:

- a) Cláusulas que aseguren plantillas mínimas de trabajadores y trabajadoras.
- b) Cláusulas que aseguren la legalidad de los contratos de “trabajadores en misión” a través de empresas de servicios temporales.
- c) Cláusulas que comprometen a los empleadores a pasar trabajadores temporales o con contrato a término fijo, a la condición de trabajadores y trabajadoras con contrato a término indefinido.
- d) Cláusulas que extienden los beneficios convencionales a los trabajadores de las empresas subcontratistas, y que le hacen seguimiento a la aplicación de los derechos fundamentales del trabajo a todos los trabajadores de las empresas subcontratistas.
- e) Cláusulas que limitan la subcontratación y tercerización de trabajadores a actividades absolutamente ocasionales.

El análisis de la negociación colectiva en Colombia nos ha permitido identificar los siguientes contenidos que tiene relación con las pautas indicadas:

Tabla 10. Cláusulas sobre contratos en las convenciones colectivas.

VARIABLE	Si	%	No	%
Establecimiento normas de defensa del contrato de trabajo a término indefinido	89	53,00	77	46,00
Establecimiento limitaciones o condiciones a la contratación directa diferente al término indefinido	65	39,00	101	60,00
Establecimiento limitaciones a la contratación laboral directa a término fijo	57	34,00	109	65,00
Establecimiento limitaciones a la contratación laboral directa por prestación de servicios	13	7,00	153	92,00
Establecimiento limitaciones a la contratación laboral directa por obra	21	12,00	145	87,00
Establecimiento limitaciones a la contratación laboral directa a destajo	9	5,00	157	94,00
Establecimiento limitaciones a la contratación laboral directa de otros tipos	15	9,00	151	90,00

Establecimiento limitaciones a la contratación en relación con la nómina	6	3,00	160	96,00
Establecimiento limitaciones a la contratación con cooperativas de trabajo asociado	10	6,00	156	93,00
Establecimiento limitaciones a la contratación con agencias de empleo temporal	31	18,00	135	81,00
Establecimiento limitaciones mediante otros tipo de contratación indirecta	18	10,00	148	89,00
Establecimiento de beneficios para los trabajadores subcontractados	12	7,00	154	92,00
Establecimiento de responsabilidades a las empresas contratistas con sus trabajadores	19	11,00	147	88,00
Consagración protección para la conservación de los puestos de trabajo	16	9,00	150	90,00
Establecimiento de consulta al sindicato en caso de cambios en los puestos de trabajo o supresión de funciones	9	5,00	157	94,00
Consagración medidas alternativas a la terminación de la relación laboral	9	5,00	157	94,00
Inclusión de procedimientos para reubicar y recapacitar a los trabajadores en caso de terminación de la relación laboral y/o reestructuración del trabajo	13	7,00	153	92,00
Garantía de conservación de igual número de trabajadores durante la vigencia de la convención colectiva	13	7,00	153	92,00
Establecimiento obligación de la empresa de consultar con el sindicato la disminución de la plantilla laboral en caso de fuerza mayor	7	4,00	159	95,00

Fuente: Escuela Nacional Sindical, Sistema de información Sindical y Laboral (Sislab), Subsistema Dinámica de la Contratación Colectiva.

Frente a estos contenidos, las empresas oponen una enorme resistencia, pues no quieren tener ninguna limitación al momento de contratar y desvincular trabajadores, y menos, realzar la posición de los sindicatos, una situación que explica su poco desarrollo en la negociación colectiva. No obstante, organizaciones sindicales como la USO, SINTRACARBON y SINTRAMINERGETICA en el sector minero, o ACEB y UNEN en el sector financiero, han logrado importantes avances en este terreno, limitando la tercerización, vinculando trabajadores tercerizados, transformando contratos a término fijo en contratos a término indefinido y extendiendo beneficios convencionales a trabajadores subcontractados.

Para los sindicatos, regular, o en todo caso incidir, en el tema de la contratación es completamente estratégico, pues el contrato laboral a término indefinido es la forma de contratación que ofrece oportunidades reales de afiliarse al sindicato, una oportunidad que nos es posible en las otras formas de contratación, como en los contratos a término fijo o a través de terceros.

Respecto de la jornada de trabajo, la jornada legal es de 48 horas semanales, con la posibilidad de extenderla por 12 horas más de acuerdo con la ley, dos horas por día, mediante un sobrepago entre el 25 y el 35%, según se trate de una jornada extra diurna, nocturna, dominical o festiva. Sobre este contenido, apenas en el 24.7% de las negociaciones se ha logrado pactar una jornada menor, en la mayoría de los casos de 40 horas semanales.

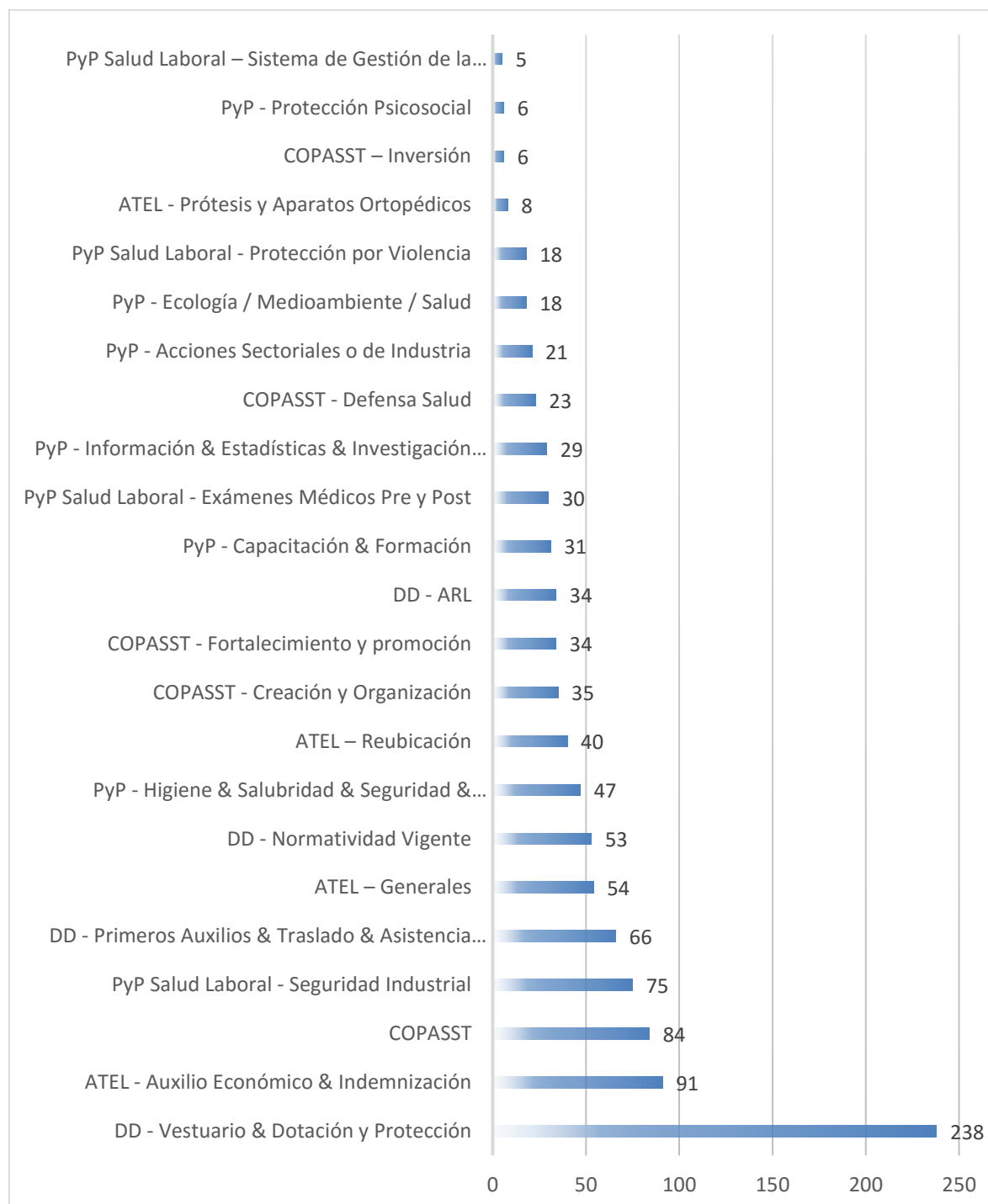
4.3 Salud y trabajo en la negociación colectiva.

También son muy escasos los desarrollos en relación con la salud ocupacional, un contenido completamente estratégico que obliga a que el sindicato conozca los problemas que más

puedan afectar la salud de los trabajadores en el ambiente de trabajo, y así contar con una clara política de intervención en relación con los mismos. Un estudio de la ENS sobre este tema en las convenciones colectivas encontró los siguientes resultados:²⁷

²⁷ Convenciones Colectivas de Trabajo en Colombia, 2013-2014. Documento elaborado por la Escuela Nacional Sindical – Área Temática de Salud Laboral.

Gráfico 1. Contenidos de salud y trabajo en Convenciones Colectivas de Trabajo (2013-2014).



El estudio, que analizó 826 convenciones colectivas negociadas entre 2013 y 2014, arrojó los siguientes resultados (véase Gráfico 1): “las convenciones colectivas priorizan en la defensa del derecho al vestuario, la dotación y la disposición de los elementos de

protección, al paso que descuidan el proceso de transición entre los Programas de Salud Ocupacional al Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. La importancia dada al aprovisionamiento de los elementos de protección en contraste con la indiferencia frente a la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, ilustra la tendencia a la defensa de los derechos en detrimento de las acciones dirigidas a la toma de decisiones frente a los problemas de salud del mundo del trabajo. Esto concuerda con la visión más conservadora de la higiene, la seguridad industrial y la medicina del trabajo, que según Jairo Ernesto Luna-García delega el protagonismo a los diversos agentes de salud (García 2003), mientras que los trabajadores son beneficiarios pasivos de acciones de atenuación del riesgo profesional.

“ (...) Otro punto importante es la escasez de artículos convencionales con una especificidad mayor, (lo que quiere decir), que el desconocimiento sobre las condiciones reales de trabajo, los problemas de salud y la experiencia de salud enfermedad de los mismos trabajadores, es un obstáculo para elaborar convenciones colectivas de trabajo mucho más ajustadas a la realidad en salud laboral. En pocas palabras, se deben identificar primero los riesgos para luego proponer artículos dirigidos al sector y la industria.

“El tema de la salud y el ambiente es prácticamente inexistente en las convenciones colectivas de la misma forma que está ausente en los compromisos sociales de las empresas del país (Calderón, Harris, and Kirsch 2015). Este aspecto es muy importante porque remite a las posibilidades de proyección del sindicalismo. Un compromiso más activo con la comunidad puede ser igualmente favorable para el sostenimiento y fortalecimiento del sindicato.

“Las transformaciones de los procesos productivos en diversos sectores, el posible incremento de los niveles de estrés o la presión sobre el cuerpo sugieren la emergencia de nuevas enfermedades psicosociales. Asimismo, si consideramos que un número considerable de empresas ven como prioritaria la intervención para reducir la incidencia de las enfermedades mentales y psicosociales y además el creciente consumo de alcohol y drogas. Se puede plantear como necesario que las convenciones colectivas no solo indaguen por la magnitud de este problema en su empresa, también es preciso que avancen en las acciones de promoción y prevención de la salud en este campo.

“De acuerdo a los problemas identificados hasta este momento, una buena convención colectiva de trabajo en materia de salud laboral debe, en primer lugar, formular artículos que permitan acelerar el proceso tránsito del Programa de Salud Ocupacional al Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. En segundo lugar, se deben formular artículos que tiendan a la democratización de la salud laboral mediante la capacitación de los trabajadores y el fortalecimiento de los espacios vigilancia y control de la seguridad y la salud laboral. O sea, empoderar a los trabajadores en el tema de la salud laboral para que sean capaces de participar activamente en las decisiones de la empresa e implementación de transformaciones técnicas y organizativas. En tercer lugar, es necesario formular artículos que garanticen el acceso a la información sobre las condiciones de trabajo y los riesgos del sector o subsector. Como se anotó arriba el desconocimiento de las condiciones

de trabajo y la experiencia de salud-enfermedad de los trabajadores es un obstáculo para formular artículos convencionales más acordes con la realidad de la industria o el sector. En cuarto lugar, el sindicalismo colombiano debe comprometerse y presionar a la empresa para que actúe en favor de la comunidad y el medioambiente. En este sentido, se deben formular artículos que tejan un puente entre las necesidades sociales y ambientales de la comunidad y las necesidades sociales y de salud de los trabajadores. En quinto lugar, frente al abanico de problemas psicosociales es necesario que las convenciones colectivas incidan directamente para la implantación de una política efectiva de identificación y disminución de los riesgos psicosociales”.

En el 2005, el gobierno nacional reformó la constitución para excluir de la negociación colectiva los temas referidos al establecimiento de regímenes especiales de pensión, y suprimió los que se habían logrado firmar en convenciones colectivas, exclusivamente en empresas del sector público. Y por reforma laboral (ley 789 de 2002), excluyó de la negociación colectiva las condiciones de contratación de aprendices del SENA, que es la entidad pública que se encarga de la formación para el trabajo.

Respecto de los temas que le garantizan condiciones a los sindicatos para el desarrollo de su actividad, los contenidos más frecuentes se refieren a permisos sindicales, (para la junta y los directivos sindicales, para asambleas y congresos sindicales y para la capacitación y formación sindical), y los auxilios económicos para el sindicato.

4.3 Las problemática y derechos de las mujeres en la negociación colectiva.

Un aspecto bastante débil en la negociación colectiva, o completamente ausente, se refiere a la reivindicación de las problemáticas específicas de las mujeres en los lugares de trabajo, no obstante las transformaciones sustanciales que han ocurrido en la composición de la fuerza laboral, con una presencia creciente de la mujer en todos los ámbitos de la actividad productiva y de servicios, principalmente en sectores como la salud, la educación, el comercio y el sector financiero. Sin embargo, esta nueva realidad aún no se ve reflejada en la negociación colectiva, en cuyos procesos se requiere incorporar sus necesidades y problemáticas específicas.

En esta materia son claves incluir cláusulas como las siguientes:

- Cláusulas contra la discriminación para el acceso al empleo.
- Cláusulas contra la discriminación salarial.
- Cláusulas contra la discriminación en los procesos de ascenso y promociones.
- Cláusulas que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar de las mujeres.
- Cláusulas que amplíen la licencia legal de maternidad.
- Cláusulas que permitan acumular horas de lactancia para ampliar los días de descanso o de vacaciones.
- Cláusulas específicas de salud y trabajo que tengan en cuenta las características propias de las mujeres trabajadoras.

- Cláusulas específicas para aclarar, proteger e intervenir en los eventos de acoso sexual contra mujeres trabajadoras.
- Cláusulas que garanticen apoyo adecuado de la empresa para las mujeres víctimas de violencia doméstica, como permisos remunerados, asistencia psicológica y legal, etc.
- El establecimiento de políticas que garanticen el cuidado de los hijos e hijas de las trabajadoras, a cargo de las empresas o financiados por estas²⁸.

4.4 Los Nuevos temas de la negociación colectiva.

En general, la negociación colectiva en Colombia es bastante limitada en contenidos que fortalezcan el diálogo social en las empresas y le den garantías al sindicato para intervenir en las decisiones de estas, como la representación de los trabajadores en los diversos lugares de trabajo, la organización del trabajo y de la producción, la gestión y administración de la salud ocupacional, el reparto de los mayores niveles de productividad, la jornada y los turnos de trabajo, y espacios efectivos para resolver conflictos en la aplicación de la convención y en las relaciones de trabajo. Las razones que explican este resultado tienen que ver, por un lado, con que los sindicatos en la mayoría de las veces ni siquiera se plantean estos temas como contenidos necesarios de los convenios colectivos de trabajo y, por el lado de las empresas, ellas no consideran que los sindicatos deban ser interlocutores válidos y legítimos para intervenir en asuntos que ellas consideran son de su exclusivo manejo, una posición que restringe y limita las posibilidades de ampliar de manera efectiva la democracia en los lugares de trabajo.

Además de los contenidos que hemos presentado y analizado en el apartado anterior, las condiciones en las que funciona hoy el capitalismo, más el desarrollo de la tecnología de la información, los problemas del calentamiento global y la presencia cada vez mayor de las mujeres en el mercado de trabajo, han aparecido nuevos temas que deberían hacer parte de los procesos de formación, educación y capacitación de los sindicatos, y de las agendas de negociación en nuestro medio, pero que todavía no lo son, o no son tan comunes, como la jornada de trabajo, la negociación colectiva y la construcción de paz, la discriminación por orientación sexual y afectiva, la representación sindical por profesiones y por lugares de trabajo, negociación colectiva, medio ambiente y empleos verdes²⁹, teletrabajo, trabajo

²⁸ Sobre estos temas, el segundo congreso mundial de la CSI (2010) orientó a los sindicatos en el siguiente sentido: “promover una participación apropiada de mujeres como negociadoras sindicales y aplicar un Plan de Acción para la negociación colectiva, el diálogo social y la igualdad de género, que incluya: salud y seguridad de la mujer en el lugar de trabajo y política sanitaria, incluyendo el VIH/SIDA; políticas y procedimientos para eliminar el acoso sexual, la discriminación y la violencia en el lugar de trabajo y en la comunidad en general; y capacitación para todos/as los/as negociadores/as y representantes sindicales respecto a la incorporación de políticas de género en todas las actividades sindicales”. Decisiones adoptadas por el 20 Congreso Mundial de la CSI Vancouver, 21-25 de Junio de 2010, pág.25.

²⁹ Los empleos verdes se definen como aquellos que “reducen el impacto ambiental de las empresas y los sectores económicos hasta alcanzar niveles sostenibles; ayudan a reducir el consumo de energía, materias primas y agua, a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, a minimizar los residuos y la contaminación y a restablecer los servicios ecosistémicos como el agua potable, la protección contra las inundaciones y la biodiversidad.” “Empleos verdes: hacia el trabajo decente en un mundo sostenible y con bajas emisiones de carbono”, UNEP, OIT, CSI, OEI, 2007.

infantil, la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes, y el tema de la responsabilidad social empresarial y la negociación colectiva.

5. Modernizar y racionalizar la estructura y la gestión sindical.

La baja cobertura que tiene la negociación colectiva en Colombia, baja y prácticamente marginal en cuanto a trabajadores beneficiados y en cuanto a empresas implicadas, requiere no sólo cambios en la cultura de las elites empresariales y gubernamentales en relación con los derechos de libertad sindical, para aceptarlos como necesario en la modernización de las relaciones laborales, como claves en la construcción de sociedades democráticas e incluyentes, y básicos para hacer realidad y fortalecer el Estado social de derecho que se predica en el artículo primero de nuestra constitución.

Pero al mismo tiempo, ampliar esta cobertura y hacer de la negociación colectiva un proceso más incidente en las relaciones laborales, requiere de cambios sustanciales en la estructura del movimiento sindical y en su dinámica de funcionamiento, que permitan convertir al sindicalismo en un movimiento con reales capacidades de organizar amplios sectores de trabajadores y trabajadoras, de movilizar a sus afiliados, e incidir de manera efectiva en las políticas públicas y en las empresas.

La mayoría de nuestros sindicatos son de empresa (35.8%), y de gremio (48.4%), y existe un número excesivo de sindicatos de industria (629) que se hacen competencia y paralelismo entre sí. Adicionalmente, la mayoría de estos sindicatos, el 75%, son sindicatos pequeños, con 100 o menos afiliados, lo que quiere decir que carecen de los recursos necesarios que les permitan desarrollar liderazgo e incidencia. Está claro entonces que esta estructura no es racional para nada, pues la capacidad de transformación de la sociedad y de las relaciones laborales que tienen los trabajadores radica en que son el colectivo más numeroso de cualquier sociedad, (reconociendo, por supuesto, que no se trata de un colectivo homogéneo), pero que ser mayoría no sirve para nada sino se está organizado y si no se actúa coordinadamente como movimiento social. En este sentido, el mejor ejemplo de unificación y coordinación lo dan los maestros y maestras del país, que aunque tienen más de una organización sindical por departamento, han logrado unificarse a través de FECODE, confiriéndole a este sindicato de segundo nivel el poder necesario para que los articule y represente a nivel nacional, superando de esta manera las restricciones legales que aún se mantienen en relación con el derecho a la negociación colectiva por parte de las federaciones.

Por otra parte, es necesario que los sindicatos de industria funcionen efectivamente como tales, no como las débiles federaciones que en la práctica son, pues, como lo muestra cualquier análisis de su dinámica en la negociación colectiva, esta se asume en todos sus procesos como si se tratara de sindicatos de empresa. Por

ejemplo: ninguno de los sindicatos de industria existentes cuenta con una estructura especializada que se ocupe de la negociación colectiva, que investigue los problemas y condiciones de trabajo en todas las empresas y en los diversos lugares de trabajo, temas que deberán ser el insumo principal en la elaboración de los pliegos; una estructura que apoye la negociación con estudios sectoriales y de las empresas que conforman el sector, y con las cuales se va a negociar; que estudie la estructura de costos sectorial y de cada una de las empresas, para determinar cuál es el impacto de los costos laborales; que impulse la coordinación de la presentación de los pliegos de peticiones; que promueva la afiliación sindical más allá de las empresas donde se cuenta con afiliados; que promueva la adopción de pliegos únicos sectoriales; y que desarrolle un fuerte estrategia de comunicaciones para visibilizar la problemáticas de los trabajadores, la razonabilidad de los pliegos y las posibilidades que tienen las empresas para resolver los problemas de los trabajadores.

Adicionalmente, es necesario que este tipo de sindicatos promueva una estructura organizativa que permita la representación sindical en los diversos lugares de trabajo, pues las actuales estructuras son muy verticales y demasiado centralizadas, por lo que corren el riesgo de perder el contacto y la comunicación permanente con las bases, una situación que representa una debilidad en este tipo de sindicatos, pues es posible que las problemáticas específicas que tienen estos trabajadores en los diversos lugares de trabajo no sean reconocidas, ni visibilizadas y reivindicadas de manera efectiva³⁰.

Por otro lado, es necesario que las centrales sindicales incorporen de manera efectiva una política para la negociación colectiva. La queja de los sindicatos es que en estos procesos las centrales no aparecen, o su aporte es muy marginal y coyuntural. En este sentido, el reto de las centrales es el de desarrollar una política que fortalezca la capacidad negociadoras de los sindicatos: primero, con el desarrollo de procesos de formación en negociación colectiva, un contenido que debería figurar de manera permanente en la agenda de educación de los sindicatos; segundo, disponiendo de estructuras especializadas para acompañar todo el proceso de la negociación colectiva a nivel nacional, desde su preparación, para eliminar la improvisación y falta de rigor que caracteriza mucha de la cultura de la negociación por parte de los sindicatos, pasando por las orientaciones generales que se relacionan con la coyuntura macroeconómica y con las problemáticas más relevantes de los trabajadores a nivel general; tercero, promoviendo la coordinación y articulación de las diversas negociaciones a nivel local, regional, nacional y sectorial, con los sindicatos de industria y federaciones implicadas; y cuarto, apoyando a los sindicatos en sus estrategias de comunicación y promoviendo el apoyo y la solidaridad de todos los sindicatos del país, e incidiendo en el Ministerio del Trabajo y en otros espacios del gobierno, y en los gremios empresariales, para que los diversos conflictos tengan la atención oportuna y se puedan resolver de la manera más efectiva y adecuada.

³⁰ La ratificación del convenio 135 de la OIT sería fundamental en esta perspectiva, y en todo caso, en ausencia de ratificación del convenio, los sindicatos deben incorporarlo dentro de los pliegos de peticiones.

En este sentido, resultan muy necesarias las orientaciones definidas por la CSA (Confederación Sindical de las Américas), para la negociación colectiva, contenidas dentro del “Eje negociación, del documento de Autorreforma sindical que promueve este organismo.”³¹

- Generar un proceso de formación, preparación y participación democrática a lo interno definiendo criterios únicos.
- Alcanzar acuerdos nacionales (y regionales dentro del mismo país), sustentados en la política de agrupamiento sectorial y territorial.
- Articular negociaciones nacionales y por empresa, con un criterio acumulativo ascendente.
- Proyectarse hacia la utilización del criterio “erga omnes”, en cuanto a su cobertura.
- Explorar la posibilidad de alcanzar “acuerdos-marco” intersectoriales.
- Incorporar, además de la remuneración y las condiciones de trabajo, otros temas como la formación profesional, y los procedimientos a seguir ante procesos de reestructuración empresarial.
- Reflejar necesidades específicas de las mujeres trabajadoras.
- Incluir a los trabajadores/as tercerizados.
- Desarrollar una estrategia sindical de ubicación de contrapartes en relación a colectivos en situaciones particulares, como los trabajadores del hogar, y los trabajadores semi-autónomos.

³¹ SINDICALIZAR EL SINDICALISMO: LA AUTORREFORMA SINDICAL EN LAS AMERICAS. Víctor Báez Mosqueira Secretario General de la CSA.

**POR UN SINDICALISMO
PARA LA PAZ**



**Calle 51 No. 55-78 Tel: 513 31 00 Fax: 231 92 22
A.A. 12175 Medellín-Colombia**