

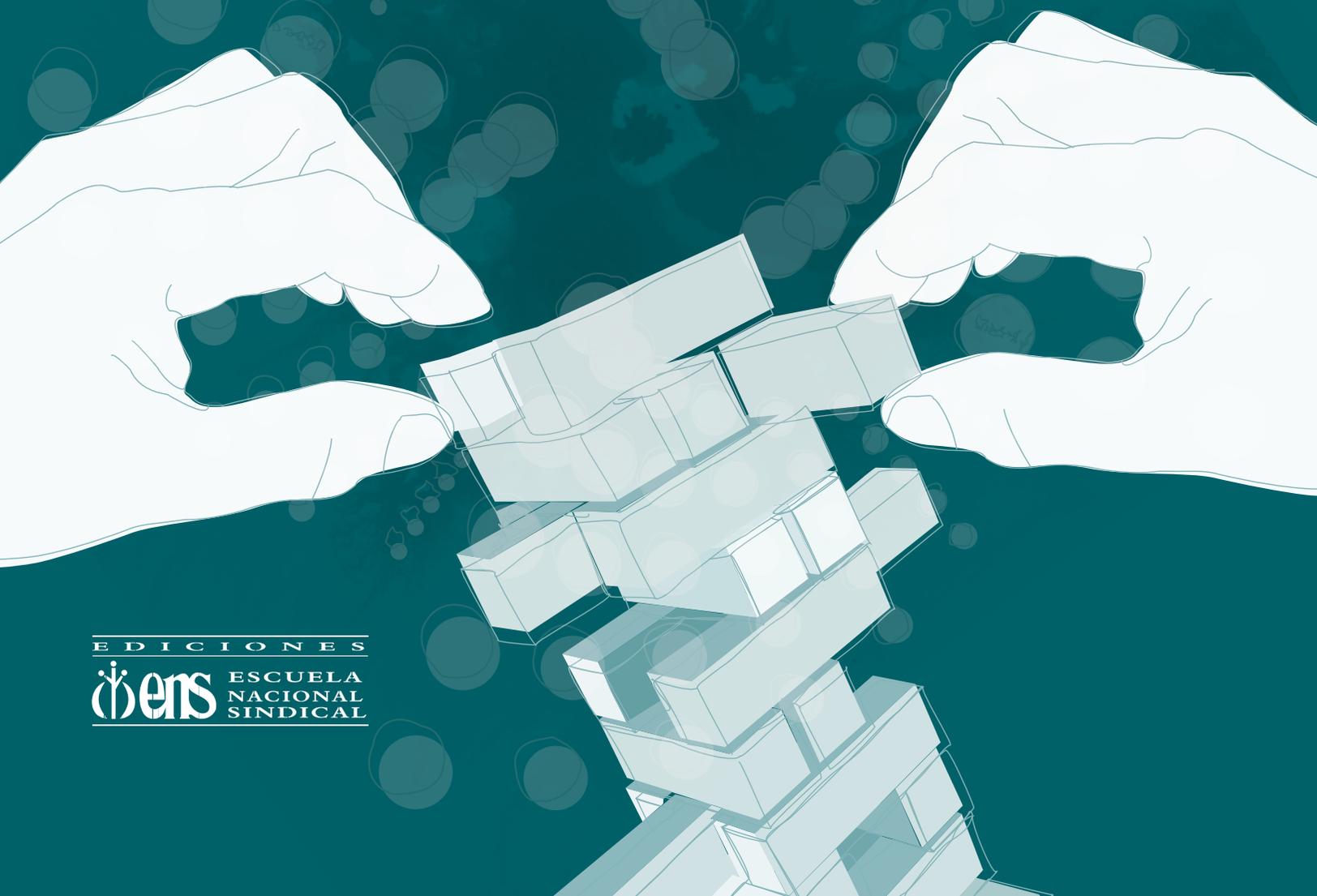
Estrategias sindicales

Fortalecimiento de la capacidad negociadora de los sindicatos

Héctor Vásquez Fernández

Mario Baena Alfonso

2009



EDICIONES

ens

ESCUELA
NACIONAL
SINDICAL

Escuela de Liderazgo Sindical Democrático - N° 19
Estrategias sindicales
Fortalecimiento de la capacidad negociadora de los sindicatos
Héctor Vásquez Fernández
Mario Baena Alfonso

Esta publicación hace parte de la serie Escuela de Liderazgo Sindical Democrático que realiza la Escuela Nacional Sindical.

La Escuela de Liderazgo Sindical Democrático es un aporte a las diferentes organizaciones de trabajadores/as para su promoción y desarrollo como núcleos del pensamiento democrático de los/as trabajadores/as y sus organizaciones.

©ESCUELA NACIONAL SINDICAL

Afiliada a la Federación Internacional de Asociaciones
para la Educación de los Trabajadores —FIAET—

Calle 51 N° 55-78 Tel: 513 31 00 Fax: 512 23 30

E-mail: fondoeditorial@ens.org.co

Apartado Aéreo 12175

Medellín-Colombia

2008

Dirección metodológica y pedagógica

Carmen Evelia Pico Merchán y Clara Elena Gómez Velásquez

ISSN: 1794-8975

Diagramación, diseño e ilustraciones:

Luisa Fernanda Santa Escobar

Para esta publicación la ENS recibe el apoyo de



Contenido

Presentación	5
Capítulo 1	8
Los fundamentos legales de la negociación colectiva	
1. Antecedentes y definición de la negociación colectiva	
2. La negociación colectiva en la Constitución Política y en la legislación laboral	
3. Guías de estudio y trabajo	
Capítulo 2	24
Estructura de la negociación colectiva en Colombia	
1. Modalidades y características	
2. Etapas de la negociación colectiva	
3. Niveles de la negociación colectiva	
4. La negociación colectiva en el sector público	
5. Guías de estudio y trabajo	
Capítulo 3	41
Etapas de la preparación de la negociación colectiva	
1. Criterios a tener en cuenta	
2. Primera etapa: investigaciones de apoyo a la negociación colectiva	
3. Segunda etapa: la elaboración del pliego de peticiones y preparación de la comisión negociadora sindical	
4. Tercera etapa: evaluación de la negociación y manejo de la nueva convención colectiva	
5. Guías de estudio y trabajo	
Capítulo 4	60
Etapas de la preparación de la negociación colectiva	
1. Globalización y mundo del trabajo	
2. Sindicalismo y globalización: alternativas	
3. Guías de estudio y trabajo	



Presentación

El presente módulo tiene el propósito de aportar al sindicalismo el conocimiento básico sobre los fundamentos legales de la negociación colectiva, y la metodología más adecuada para que la preparación de este proceso conduzca al desarrollo de estrategias sindicales que permitan fortalecer la capacidad negociadora de los sindicatos y que consolide esa acción colectiva como una de las opciones para avanzar en la construcción de sociedades más democráticas e incluyentes.

El primer capítulo, “Los fundamentos legales de la negociación colectiva”, inicia con los antecedentes y definiciones relacionados con la negociación colectiva, y se centra en sus fundamentos legales, vistos desde los convenios internacionales del trabajo, la Constitución Política y la legislación laboral. En el segundo capítulo se presenta la estructura de la negociación colectiva en Colombia, sus modalidades y características, etapas y procedimientos y la negociación colectiva en el sector público.

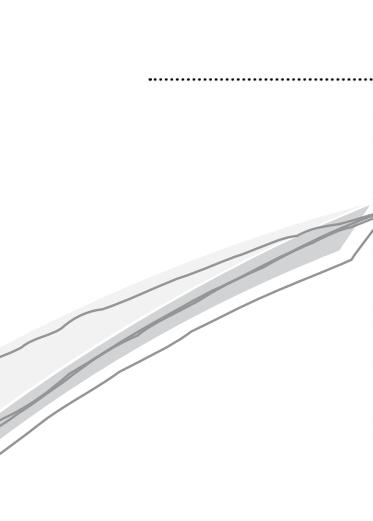
En el tercer capítulo se explica, de manera detallada, toda la metodología de preparación de la negociación, que implica cambios radicales en la dinámica de los sindicatos para estimular, por un lado, una acción que se apoye en el conocimiento y en la investigación de los factores que más incidencia tienen en la negociación colectiva y, por otro, que promueva una cultura organizacional de la planeación y del trabajo en equipo. El cuarto capítulo aborda la reflexión sobre la negociación colectiva en el contexto de la globalización, señalando los horizontes para darle una respuesta más integral a los problemas de los trabajadores y trabajadoras.

Al final se plantean algunas conclusiones y se anexa un CD con una “Caja de Herramientas”, entendida como la inclusión de un conjunto de apoyos para el desarrollo de procesos educativos relacionados con la negociación colectiva. En ella se incluyen lecturas de ampliación y una presentación en Power Point, sobre los contenidos del módulo.

Objetivos de aprendizaje

Finalizado el módulo las personas participantes estarán en condiciones de:

- 1.** Identificar los elementos legales de una negociación colectiva
- 2.** Aplicar los preceptos sobre negociación colectiva de la OIT a la realidad colombiana
- 3.** Comprender la estructura de la negociación colectiva en Colombia
- 4.** Identificar y aplicar las etapas de la negociación colectiva
- 5.** Diseñar la metodología de una negociación colectiva.



Prueba de entrada

Te invitamos a asumir el reto de identificar el estado de tus conocimientos respecto a la negociación colectiva.

1. ¿En qué principios se fundamenta la negociación colectiva?

2. Establezca tres características de la negociación colectiva en Colombia.

3. ¿Qué modalidades de convenios o contratos colectivos existen?

4. ¿Qué pasos considera necesarios para llevar a cabo una negociación colectiva exitosa?

Capítulo 1

Los fundamentos legales de la negociación colectiva

Antes de iniciar el capítulo, y para facilitar la comprensión del mismo, te invitamos a revisar los temas que se incluyen.

1. Antecedentes y definición de la negociación colectiva

1.1 Antecedentes de la negociación colectiva: ejercicio colectivo de los derechos civiles

1.2 Algunas definiciones

1.3 Finalidad de la negociación colectiva

1.4 El carácter vinculante de los contratos colectivos

1.5 Los principios y derechos fundamentales reivindicados por la OIT

1.6 Principios de la OIT sobre el derecho de negociación colectiva

1.7 Los distintos niveles en que puede tener lugar la negociación colectiva.

2. La negociación colectiva en la Constitución Política y en la legislación laboral

2.1 La negociación colectiva en la Constitución Política

2.2 La negociación colectiva en la legislación laboral colombiana

3. Guías de estudio y trabajo

3.1 Preguntas de comprensión

3.2 Ejercicios de aplicación



1. Antecedentes y definición de negociación colectiva

1.1 Antecedentes de la negociación colectiva: el ejercicio colectivo de los derechos civiles

A partir de la segunda mitad del siglo XIX se desarrolló un gran interés por la igualdad como principio de justicia social y, al mismo tiempo, se comprendió el carácter insuficiente de un reconocimiento meramente formal de la capacidad para disfrutar de los mismos derechos.¹ Marshall señala que “uno de los principales logros del poder político durante el siglo XIX fue allanar el camino al sindicalismo permitiendo a los trabajadores hacer uso de sus derechos civiles colectivamente”. Se trató de “una anomalía, porque hasta ese momento los únicos derechos utilizados colectivamente habían sido los políticos, a través del parlamento y los concejos locales, mientras que los derechos civiles eran profundamente individuales y estaban en armonía con el individualismo del capitalismo temprano”. Y agrega: “el sindicalismo creó una especie de ciudadanía industrial [en la que] los derechos civiles colectivos podían utilizarse no sólo para negociar en el auténtico sentido del término, sino también para consolidar los derechos fundamentales”.²

Fue a partir de esta acción colectiva de los trabajadores, a través de las organizaciones sindicales, que la civilización avanzó en el reconocimiento de los derechos económicos, sociales y culturales, su inclusión en las legislaciones y pactos internacionales, como la Declaración de los Derechos Humanos de Naciones Unidas y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC) que luego encontrarían en la constitución de los Estados de bienestar, o Estado social, su mayor reconocimiento y concreción.

1. Marshall, T. Ciudadanía y clase social, Alianza, 1992.

2. Ibid., p. 69.

Es en este contexto que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), fundada en 1919, empieza a crear toda una legislación internacional del trabajo en torno al concepto de “libertad sindical”, que alcanza su mayor desarrollo en los convenios 87, 98, 151 y 154, sobre derecho de sindicación y negociación colectiva. Esto le permitió a las organizaciones sindicales consolidar en las relaciones de trabajo un concepto de ciudadanía social en el que los derechos a la igualdad y a la libertad dejarán de ser puramente formales y se convertirán en posibilidades reales de ejercicio de un proyecto de vida buena para todos los sujetos de la relación laboral.

1.2 Algunas definiciones

¿Qué es negociación colectiva?

La negociación colectiva se concibe como la actividad o proceso encaminado a la conclusión de un contrato o acuerdo colectivo. En los convenios internacionales del trabajo adoptados por la OIT, se define la negociación colectiva como “todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular relaciones entre empleadores y sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez” (Convenio 154, art. 2).

Según este convenio, el objeto de la negociación colectiva no se limita sólo a fijar las condiciones económicas o remunerativas que le permiten a un patrono o empleador disponer del uso de la fuerza de trabajo y de las capacidades de sus trabajadores durante un tiempo determinado, sino que va más allá, pues también puede reglamentar las condiciones bajo las cuales éstos deciden someterse a un orden en el cual ya no pueden disponer libremente de su albedrío. Es decir, que la negociación colectiva negocia las condiciones de trabajo y empleo en sentido amplio y la regulación de las relaciones entre las partes.

¿Qué es un contrato colectivo?

El contrato colectivo se define en la Recomendación 91 de la OIT como todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un

empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.³

Esta misma recomendación indica que, “todo contrato colectivo debería obligar a sus firmantes, así como a las personas en cuyo nombre se celebre el contrato”. Además, que las disposiciones de los contratos de trabajo contrarias al contrato colectivo no se tienen en cuenta: “deberían considerarse como nulas y sustituirse de oficio por las disposiciones correspondientes del contrato colectivo”. Sin embargo, las mismas disposiciones plantean el principio de favorabilidad, según el cual no obsta a que “las disposiciones de los contratos de trabajo que sean más favorables a los trabajadores que aquellas previstas por el contrato colectivo no deberían considerarse contrarias al contrato colectivo”.⁴

1.3 Finalidad de la negociación colectiva

La negociación colectiva tiene entonces una doble finalidad: determina la venta de la mercancía “fuerza de trabajo” a través de la fijación de una remuneración directa, que se establece de diversas formas: diaria, semanal, quincenal, mensual. Y de unas remuneraciones indirectas como son las demás prestaciones económicas de carácter legal o extralegal que se pactan a través de la negociación colectiva: primas y demás beneficios que en su conjunto le permiten a los trabajadores mejorar su situación económica y apropiarse de una mayor parte de los resultados del trabajo, o del nuevo valor agregado.

Por otro lado, la negociación colectiva tiene la virtud de incidir en las condiciones bajo las cuales el trabajador se obliga a prestar sus servicios, lo que incluye, entre otros aspectos, los horarios, los días de descanso y las vacaciones; las condiciones de salud, higiene y seguridad en el trabajo; y la formación profesional.

3. OIT, Recomendación 91, párrafo 2, subpárrafo 1.2, *Ibid*, p. 69.

4. *Ibid*, párrafo 3, subpárrafos 1), 2) y 3).



1.4 El carácter vinculante de los contratos colectivos

La negociación colectiva tiene la virtud legal de modificar los contratos individuales de trabajo, y al mismo tiempo, todo lo que se acuerde en ella se entiende como incorporado a éstos. Este carácter fue recogido en la Recomendación 91 de la OIT de 1951, que estableció el principio del carácter vinculante de los contratos colectivos de trabajo y su primacía sobre el contrato de trabajo individual, quedando a salvo las disposiciones de éste que sean más favorables a los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del convenio colectivo. Posteriormente la OIT destacó la posibilidad de que la negociación colectiva fijase condiciones más favorables para los trabajadores que las establecidas en la ley.⁵

1.5 Los principios y derechos fundamentales reivindicados por la OIT

La negociación colectiva descansa sobre los siguientes principios y derechos fundamentales del trabajo:

- a)** la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva
- b)** la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio
- c)** la abolición efectiva del trabajo infantil
- d)** la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

1.6 Principios de la OIT sobre el derecho de negociación colectiva

El derecho de negociación colectiva es un derecho aceptado por los miembros de la OIT, que deben respetar, promover y hacer realidad, de buena fe. A continuación presentamos una síntesis de dichos principios.

Titularidad de la negociación colectiva. La titularidad del derecho de negociación colectiva corresponde a los empleadores y a sus organizaciones, por una parte, y a las organizaciones de trabajadores, por otra, (sindicatos de base,

5. Véase Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), Actas, 1980, p. 41-8.



federaciones y confederaciones); y, en ausencia de tales, la organizaciones que celebren negociaciones colectivas en nombre de los trabajadores.

Portadores del derecho. El reconocimiento del derecho de negociación colectiva tiene carácter general tanto en el sector privado como en el público y sólo puede excluirse de su ejercicio a las fuerzas armadas y a la policía.

Organizaciones independientes, vitales para la negociación colectiva.

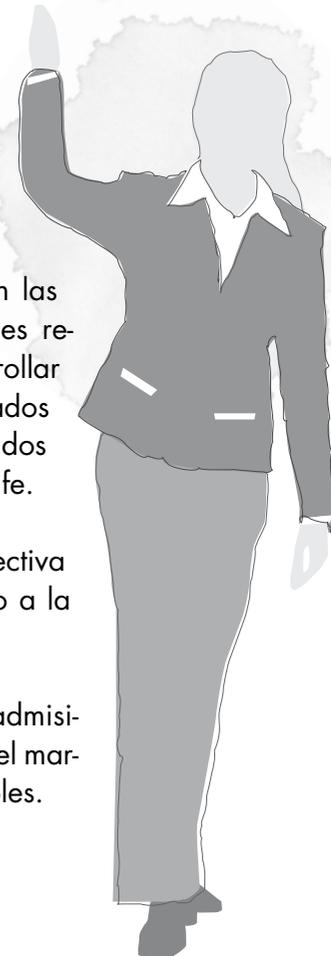
Para hacer efectivo el ejercicio de este derecho se exige que las organizaciones de trabajadores sean independientes y no estén colocadas “bajo control de un empleador o de una organización de empleadores” y que el proceso de negociación colectiva se realice sin participación indebida de las autoridades.

Derechos preferenciales en la negociación. Es admisible que el sindicato que represente a la mayoría o a un porcentaje elevado de trabajadores de una unidad de negociación goce de derechos preferenciales o exclusivos de negociación, pero cuando ningún sindicato reúna estas condiciones o no se le reconozcan tales derechos exclusivos, las organizaciones de trabajadores deberían cuando menos estar en condiciones de concluir un convenio o acuerdo colectivo en nombre de sus afiliados.

El principio de la buena fe. El principio de la buena fe en las negociaciones colectivas entraña reconocer a las organizaciones representativas, realizar esfuerzos para llegar a un acuerdo, desarrollar negociaciones verdaderas y constructivas, evitar retrasos injustificados en la negociación y respetar mutuamente los compromisos asumidos teniendo en cuenta los resultados de las negociaciones de buena fe.

La negociación colectiva es voluntaria. La negociación colectiva no puede ser impuesta a las partes, y los mecanismos de auxilio a la negociación deben tener en principio carácter voluntario.

Conciliación y mediación, con plazos razonables. Son admisibles la conciliación y la mediación impuestas por la legislación en el marco del proceso de negociación colectiva si tienen plazos razonables.



El arbitraje obligatorio lesiona la negociación colectiva. En cambio, el arbitraje obligatorio cuando las partes no llegan a un acuerdo es de manera general contrario al principio de la negociación colectiva voluntaria y sólo es admisible: 1) en los casos en que la negociación colectiva se presenta en sectores de servicios esenciales en el sentido estricto del término; 2) respecto de los funcionarios en la administración del Estado; 3) luego de negociaciones prolongadas e infructuosas; y, 4) en caso de crisis nacional aguda.

Límites a la intervención de las autoridades. Son contrarias al principio de negociación colectiva voluntaria las intervenciones de las autoridades legislativas o administrativas que tienen por objeto anular o alterar el contenido de convenios colectivos libremente pactados. Las limitaciones al contenido de negociaciones colectivas impuestas por las autoridades en razón de políticas de estabilización económica o ajuste estructural requeridas por motivos de interés económico, son admisibles en la medida en que tales limitaciones estén precedidas de consultas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, y deben limitarse sólo a lo indispensable, no sobrepasar un período razonable e ir acompañadas de medidas que protejan el nivel de vida de los trabajadores.

1.7 Los distintos niveles en que puede tener lugar la negociación colectiva⁶

Los Convenios y recomendaciones de la OIT definen distintos planos en los que puede desarrollarse la negociación colectiva. Esta puede ser bipartita (empleadores y sindicato/s) o tripartita (empleadores, sindicatos y Estado), e incluye también la Consulta o Diálogo Social en el ámbito de la empresa, de las ramas de actividad económica y nacionalmente.

6. Recomendación 94 de 1952 sobre la colaboración en el ámbito de la empresa; Recomendación 113 de 1960 sobre consulta (ramas de actividad y ámbito nacional); Convenio 144 de 1976 y Recomendación 152 de 1976, sobre la consulta tripartita; Recomendación 91 de 1951 sobre los contratos colectivos; Convenio 98 de 1949 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva; Recomendación 149 de 1975 sobre las organizaciones de trabajadores rurales; Convenio 151 y Recomendación 159, ambas de 1978, sobre las relaciones de trabajo en la administración pública; Convenio 154 y Recomendación 163, ambas de 1981, sobre la negociación colectiva.



La Recomendación 163 sobre el fomento a la negociación colectiva, indica estos niveles: “En caso necesario, se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que la negociación colectiva pueda desarrollarse en cualquier nivel, y en particular a nivel del establecimiento, de la empresa, de la rama de actividad, de industria y a nivel regional y nacional”.

1.7.1 Confederaciones y federaciones con derecho a negociación colectiva

Por su parte, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha indicado que el derecho de negociación colectiva también debe otorgarse a las federaciones y confederaciones, puesto que no constituye una prerrogativa de las organizaciones de base, y que el Estado no debe imponer ni prohibir un determinado nivel, sino dejar a las partes elegir el nivel que quieran. En los países donde el derecho de libertad sindical está protegido y estimulado por leyes y por el Estado, las negociaciones colectivas se presentan de manera simultánea tanto a nivel de la empresa como de industria o rama de actividad económica, y a nivel nacional, las organizaciones de empleadores y las sindicales han avanzado en la negociación de acuerdos interconfederales⁷ que sirven de base para el desarrollo de las negociaciones en los demás niveles.

1.7.2 La Consulta y el Diálogo Social

Mientras la negociación colectiva se limita en principio a reglamentar las condiciones de trabajo y de empleo y las relaciones entre las partes, el ámbito de la consulta o diálogo social es más amplio. Estos abarcan cuestiones no sólo de interés común entre trabajadores y empleadores para permitir un examen conjunto a fin de llegar a soluciones adoptadas de común

7. En la página web de la UGT de España (www.ugt.es) encontramos la siguiente referencia al acuerdo Interconfederal de 2005: “Los representantes de las Organizaciones empresariales (CEOE y CEPYME) y de los sindicatos (UGT y Comisiones) han cerrado hoy el texto definitivo del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2005 (ANC 2005), que será ratificado oficialmente el próximo viernes por los máximos dirigentes de cada una de las organizaciones”.

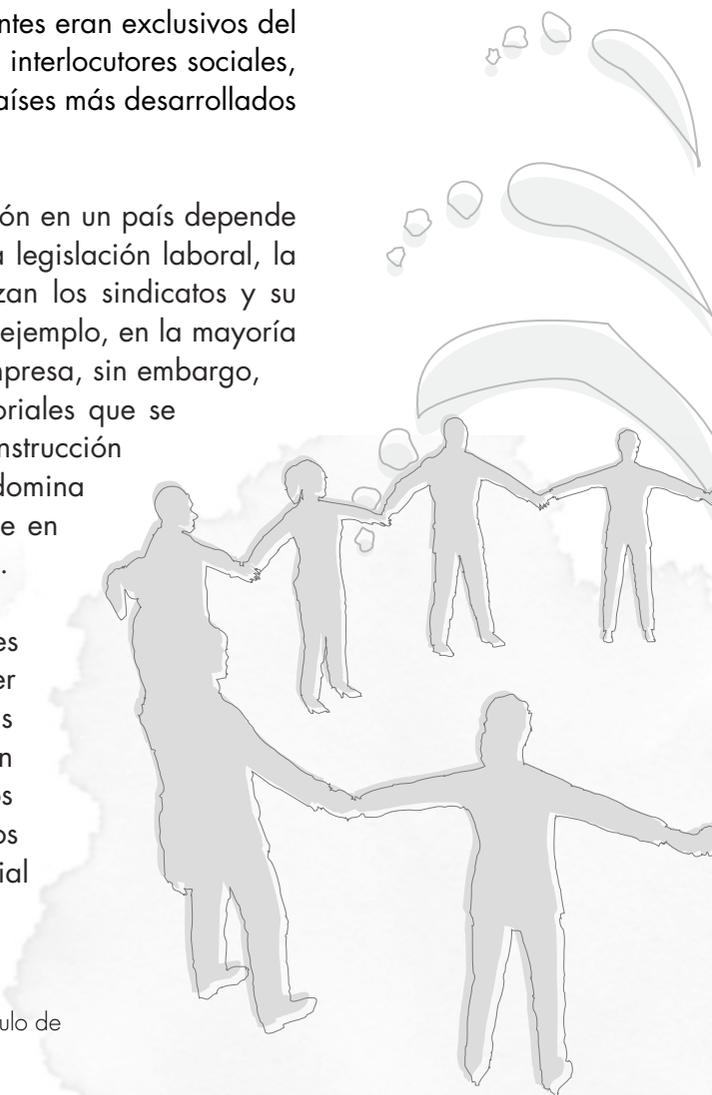
acuerdo, sino que permite también a las autoridades públicas recabar opiniones, asesoramiento y asistencia de las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre la preparación y aplicación de la legislación relativa a sus intereses, la composición de organismos nacionales y la elaboración y aplicación de planes de desarrollo económico y social.

Es en este contexto que en un número considerable de países se han desarrollado acuerdos tripartitos sobre aspectos importantes de la política económica y social y sobre ciertas condiciones de trabajo y de vida. Se trata de un fenómeno de irrupción de la sociedad civil en ámbitos de decisión que antes eran exclusivos del poder político y que han pasado a ser compartidos con los interlocutores sociales, merced al estilo de la sociedad democrática actual en los países más desarrollados y en ciertos países en desarrollo.

La existencia de uno o varios de estos niveles de negociación en un país depende de múltiples factores, entre los que podemos mencionar: la legislación laboral, la política laboral del Estado, la manera en que se organizan los sindicatos y su tradición negociadora y el poder de los empleadores.⁸ Por ejemplo, en la mayoría de los países andinos prima el nivel de negociación por empresa, sin embargo, coexisten también con las negociaciones de rama o sectoriales que se dan en determinados sectores: petróleo en Venezuela o construcción civil en Perú. Cabe destacar que en los países europeos predomina la negociación colectiva sectorial o por rama, al igual que en Brasil, Argentina y México, para dar sólo algunos ejemplos.

Por otro lado, aunque con menos frecuencia, existen países donde se da la negociación interconfederal de carácter nacional, (interconfederal quiere decir, que la suscriben las confederaciones sindicales y empresariales), como ocurre en España, país en el que todos los años se firman acuerdos de este tipo, que sirven de punto de partida para todos los procesos de negociación en los niveles de empresa, sectorial y regional.

8. Plades, "Educación a distancia para trabajadores y trabajadoras", Módulo de negociación colectiva, 2005, 42 pp.



Sin pretender hacer una revisión exhaustiva de cada uno de estos niveles de negociación colectiva, presentamos en forma resumida los aspectos más significativos de cada uno de ellos.

a) Nivel nacional

Este es el nivel más alto de negociación que involucra a todas las centrales sindicales de un país, negociando generalmente con las confederaciones empresariales, y cuando es tripartito se involucra también al Estado. Este tipo de negociación se enmarca dentro de un modelo de negociación laboral, sustentado en la concertación social como instrumento para la definición de políticas laborales. Estas pueden ser políticas de empleo, salariales, de formación profesional, de seguridad social, etc. Las negociaciones a este nivel acuerdan los grandes lineamientos que servirán de base para las negociaciones de menor nivel. En este sentido no reemplaza la negociación por rama o por empresa sino que ubica al actor sindical como partícipe de la generación de políticas marco para todos los trabajadores.

A este nivel se firman los **acuerdos marco nacionales**, que después se adaptan a niveles sectoriales. Estos acuerdos pueden tratar un contenido o una gama de ellos y se hacen más viables en Estados democráticos con actores e instituciones sociales consolidadas.

b) Negociación sectorial o por rama de actividad

La negociación colectiva sectorial tiene como objetivo definir, a través de acuerdo colectivo, las relaciones contractuales de trabajo entre los trabajadores y empleadores de un determinado sector de la economía. En este caso participan, en representación de los trabajadores, federaciones de rama o sindicatos nacionales de rama o actividad económica, y en representación de los empleadores, sus organizaciones gremiales sectoriales. El Estado también puede ser un actor que participe de este tipo de negociación. En este caso la negociación es tripartita.

La amplitud de los acuerdos que se tomen a nivel de rama, depende de las relaciones laborales que se den en cada país. Estos acuerdos a su vez pueden tomar dos formas: reemplazar los acuerdos firmados a nivel de empresa cuando superan a los mismos, o establecer

el marco mínimo a ser tomado en cuenta en las negociaciones por empresa. En este sentido, al fijar unas condiciones mínimas de trabajo y empleo para una rama o sector, tampoco son excluyentes de la negociación colectiva al nivel de la empresa, sino complementaria, y tiene la virtud de ampliar la cobertura de la negociación colectiva, pues aplican a todos los trabajadores de las empresas de una rama o sector económico, independiente de si los trabajadores están sindicalizados o no.

c) Negociación colectiva a nivel de empresa

El primer nivel de negociación colectiva es la negociación por empresa, que incluye la negociación a nivel de establecimiento e incluso de sección/taller. Este tipo de negociación toma como referencia o punto de partida los acuerdos contenidos en un convenio colectivo nacional (cuando existe), y/o local/territorial y, finalmente, el convenio de rama. Así por ejemplo, el contrato a nivel de empresa puede ser una integración o una adaptación del acuerdo de sector.

2. La negociación colectiva en la Constitución Política y en la legislación laboral

2.1 La negociación colectiva en la Constitución Política

La Constitución Política de Colombia, en su artículo 93, establece que “los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno”. “Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia”.

Este artículo constitucional tiene dos consecuencias fundamentales en relación con los Convenios Internacionales del Trabajo que reconocen un derecho fundamental, como lo es el derecho de asociación sindical, del cual hace parte la negociación colectiva:

La primera es la prevalencia del Tratado y el Convenio Internacional en materia de derechos humanos frente a la legislación interna. En este caso, Colombia no sólo



aprobó en el seno de la OIT los convenios 98, 151 y 154 sobre negociación colectiva, sino que tales convenios fueron ratificados debidamente por el Congreso de la República y en este sentido tienen completa aplicabilidad en el orden interno.

La segunda consecuencia hace relación a la obligación que tiene el gobierno, en virtud de tales convenios, de reglamentar mediante ley su aplicación de manera plena y de desarrollar políticas que estimulen y fomenten el uso de la negociación colectiva.

Por otro lado, la Constitución Política en el Título II sobre los Derechos, Garantías y Deberes, en su capítulo uno sobre Derechos Fundamentales, establece en los artículos 38 y 39 “el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad”, y a los trabajadores y empleadores el “derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado”.

Resulta claro, que en tanto la negociación colectiva es parte constitutiva del derecho de Libertad Sindical, y que esta actividad resulta central en la vida de los sindicatos, que estos se han conformado precisamente para reivindicar mejores condiciones de vida y de trabajo a través de la negociación colectiva con los empleadores y sus organizaciones, esta actividad hace parte de un derecho fundamental y como tal debe ser reconocida, defendida y promovida por el Estado. Así mismo, el artículo 55 de la Constitución Política establece expresamente “la garantía al derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales”.

2.2 La negociación colectiva en la legislación laboral colombiana

La segunda parte del Código Sustantivo del Trabajo (CST), está referida al derecho colectivo, y concretamente al régimen de los sindicatos y a sus funciones y, entre ellas, a la negociación colectiva.

El Título II de la segunda parte del CST, se refiere a los conflictos colectivos: definición de huelga y declaratoria de la misma (arts. 429 y 444); la huelga en los servicios públicos (art. 430); la elección de los delegados o comisiones negociadoras (art. 432); la duración de las conversaciones (art. 434); lo procedencia del arbitramento (art. 452).

3. Guías de estudio y trabajo

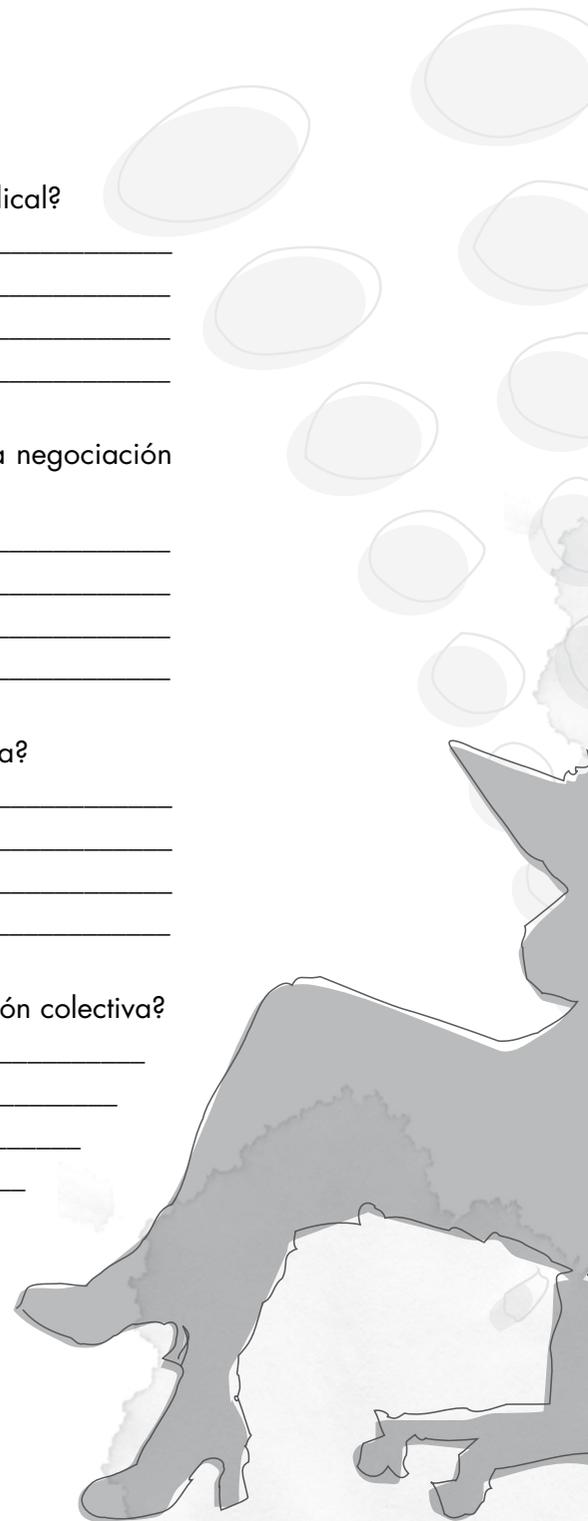
3.1 Preguntas de comprensión

- ¿Cuáles son los elementos constitutivos del derecho de libertad sindical?

- ¿Cuáles son los instrumentos a través de los cuales se desarrolla la negociación entre empleadores y trabajadores?

- ¿Cómo define la OIT al contrato colectivo y la negociación colectiva?

- ¿Cuáles son los Convenios de la OIT que se refieren a la negociación colectiva?



- ¿Es la negociación colectiva un derecho fundamental y por qué?

- ¿Cuáles son los artículos de la Constitución Política que tienen relación con la negociación colectiva?

3.2 Ejercicios de aplicación

- Realice un cuadro sinóptico donde sintetice que es negociación colectiva y cual es su objeto. ¿Qué es negociación colectiva? ¿Cuál es su objeto?

- Identifique tres situaciones por las cuales pueda decir que en su empresa se garantizan o niegan los principios o derechos fundamentales en el trabajo.

1. _____

2. _____

3. _____

- Tomando como referencia la realidad sindical del país, identifique una situación en donde la negociación colectiva se ajuste al mandato constitucional y otra donde no lo haga.

Negociación colectiva ajustada al mandato constitucional

Negociación colectiva no ajustada al mandato constitucional

- Identifique un acuerdo tripartito que tenga ocurrencia en nuestro país.



- ¿Qué factores amenazan la negociación colectiva en su sindicato?

En la Caja de Herramientas vas a encontrar diversas experiencias de negociación colectiva, elige entre ellas casos diversos que tipifiquen y sean ejemplares de: contrato colectivo, arbitraje, huelga. Además señala el principal aprendizaje de dicha experiencia. Algunos ejemplos serían:

Sintraintabaco	Sintrainagro	Sintraelec	Cicolac Valledupar
Ejemplar en el proceso de preparación de la negociación colectiva	Articula la negociación de un sector, el bananero, con el desarrollo de la región.	Se implementa un acuerdo marco sectorial	Un tribunal de arbitramento acabó la negociación y la empresa acabó el sindicato

Contrato colectivo	Arbitraje	Arbitraje Huelga
Experiencia:	Experiencia:	Experiencia:
Aprendizaje:	Aprendizaje:	Aprendizaje:

Capítulo 2

Estructura de la negociación colectiva en Colombia

Antes de iniciar el capítulo, y para facilitar la comprensión del mismo, te invitamos a revisar los temas que se incluyen.

1. Modalidades y características

1.1 Modalidades de convenios colectivos

1.2 Características de convenciones y pactos colectivos

2. Etapas de la negociación colectiva

2.1 Etapas en caso de existir arreglo directo

2.2 Etapas en caso de no lograr arreglo directo: la huelga y el tribunal de arbitramento.

2.3 Casos especiales: la huelga en los servicios públicos.

2.4 La representación de los trabajadores y el pluralismo sindical

2.5 Concurrencia de convenios

3. Niveles de la negociación colectiva

3.1 Confederaciones y federaciones con derecho a negociación colectiva

3.2 Negociación colectiva por rama de industria

3.3 Experiencias de negociación colectiva

4. La negociación colectiva en el sector público

4.1 Empleados públicos sin derecho a negociación colectiva

4.2 El debate sobre la extensión de la negociación colectiva a empleados públicos.

5. Guías de estudio y trabajo

5.1 Preguntas de comprensión

5.2 Ejercicios de aplicación



1. Modalidades y características

1.1 Modalidades de convenios colectivos de trabajo

La legislación laboral colombiana establece tres formas de convenios o contratos colectivos de trabajo:

Convención colectiva de trabajo:

Se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia (art. 467 CST)

Pacto colectivo:

Es el que se celebra entre empleadores y trabajadores no sindicalizados. Se rige por las mismas disposiciones establecidas para las convenciones colectivas y sólo son aplicables a quienes lo hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos (art. 481 CST). La ley establece su prohibición en aquellas empresas donde exista un sindicato que agrupe a más de la tercera parte de los trabajadores de la misma.

Contratos sindicales:

Se entiende por contrato sindical el que celebre uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios patronos o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. La duración, revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo. El sindicato que





suscriba el contrato responde por las obligaciones directas que surjan del mismo como por el cumplimiento de las que se estipulen para sus afiliados: para estos efectos, cada una de las partes contratantes debe constituir caución suficiente; sino se constituyere, se entiende que el patrimonio de cada contratante responde de las respectivas obligaciones (arts. 482 y 483 CST).

1.2 Características de convenciones y pactos colectivos

Contenido

Además de la estipulaciones que las partes acuerden en relación con las condiciones generales de trabajo, en la convención colectiva se indicarán la empresa o establecimiento, industria y oficios que comprenda, el lugar, el plazo de duración y las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio o denuncia, y la responsabilidad que su incumplimiento entrañe (art. 468 CST).

Forma

La convención colectiva debe celebrarse por escrito y se extenderá en tantos ejemplares cuantas sean las partes y uno más que se depositará necesariamente en el Ministerio de la Protección Social, a más tardar dentro de los quince días siguientes al de su firma. Sin el cumplimiento de estos requisitos la convención no produce efecto (art. 469 CST).

Campo de aplicación

Las convenciones colectivas entre patronos y sindicatos cuyo número de afiliados no exceda de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, solamente son aplicables a los miembros del sindicato que las hayan suscrito, y a quienes adhieran a ellas o ingresen posteriormente al sindicato (art. 470 CST).

Aplicación a terceros

Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados. Esto mismo deberá aplicarse también cuando el número de afiliados al sindicato llega a exceder del límite indicado, con posterioridad a la firma de la convención (art. 471 CST).

Prórroga automática y denuncia de la convención

A menos que se pacten normas diferentes en la convención colectiva, si dentro de los 60 días inmediatamente anteriores a la expiración de su término, las partes o una de ellas no hubiere hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darla por terminada, (denuncia de la convención), ésta se entiende prorrogada por períodos sucesivos de seis en seis meses. La denuncia para que sea válida debe hacerse por escrito, por triplicado, y ante el Inspector del Trabajo o ante el Alcalde; el original de la denuncia será entregado al destinatario por dicho funcionario y las copias serán radicadas en el Ministerio de la Protección Social. Formulada así la denuncia de la convención colectiva, ésta continuara vigente hasta tanto se firme una nueva convención (art. 479 CST).

Extensión por acto gubernamental

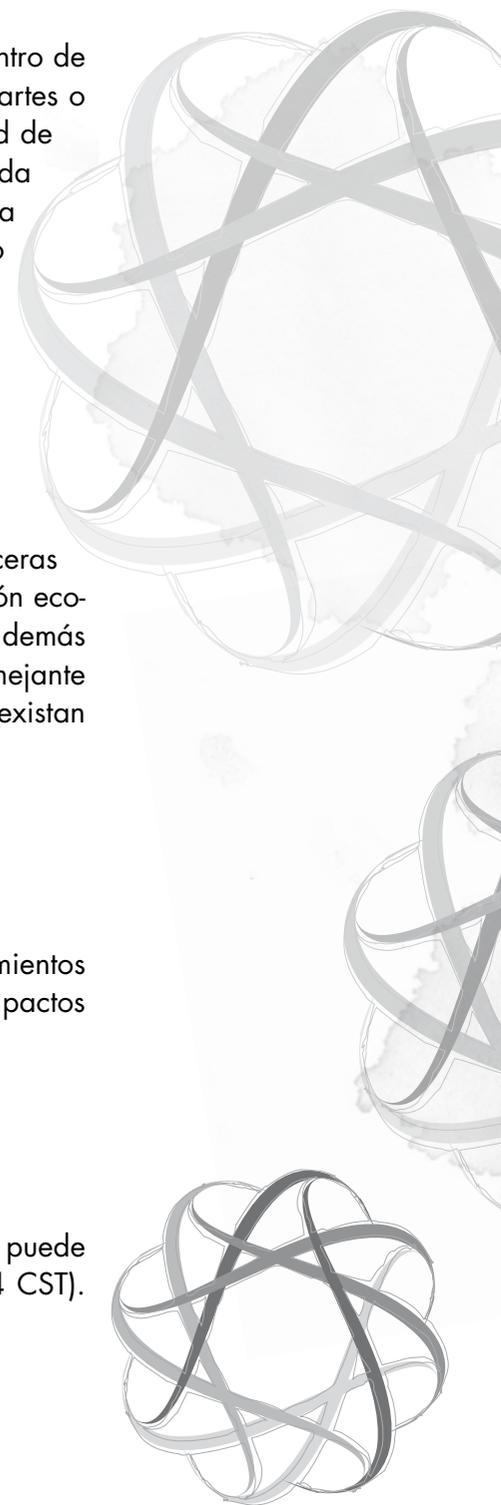
Cuando haya convenciones colectivas que comprendan más de las dos terceras partes de los trabajadores de una rama industrial en una determinada región económica, el Gobierno puede hacerlas extensivas, en todo o en parte, a las demás empresas de la misma industria de esta región, que sean de igual o semejante capacidad técnica y económica, pero siempre que en dichas empresas no existan convenciones que consagren mejores condiciones para los trabajadores.

2. Etapas de la negociación colectiva

La legislación laboral colombiana establece las siguientes etapas y procedimientos para la negociación colectiva, que son aplicables para las convenciones y pactos colectivos:

2.1 La etapa de arreglo directo

La etapa de arreglo directo tiene una duración de 20 días calendario y se puede prorrogar de común acuerdo hasta por otros 20 días calendario (art. 434 CST). Para que se dé inicio a la etapa de arreglo directo, el sindicato debe:



- Denunciar la convención colectiva dentro de los 60 días anteriores a su vencimiento (cuando ya existe convenio colectivo de trabajo; cuando se va a firmar por primera vez, este requisito no es necesario).
- Aprobar pliego de peticiones y presentarlo dentro de los 2 meses siguientes a su aprobación (art. 432 CST).
- Elegir comisión negociadora: los delegados de los trabajadores deben ser mayores de edad, trabajadores actuales de la empresa o establecimiento, y que hayan estado a su servicio por más de 6 meses, o por el tiempo que hubiere funcionado el establecimiento cuando fuere menor de 6 meses, tratándose de negociaciones colectivas de sindicatos de empresa. En los demás casos, los delegados deberán ser trabajadores del gremio o de la industria o rama de actividad económica respectivamente, según sea el caso (art. 432 CST). En todos los casos, los negociadores deberán estar investidos de plenos poderes (art. 435 CST).
- Todos estos trámites deben ser aprobados por la asamblea general del respectivo sindicato, o por la asamblea de los trabajadores de una empresa afiliada a un sindicato de industria o de gremio, cuando sus trabajadores constituyan la mayoría dentro de la empresa.
- El empleador, patrono, o su representante, están en la obligación de recibir a los delegados de los trabajadores dentro de las 24 horas siguientes a la presentación oportuna del pliego de peticiones para iniciar conversaciones. La iniciación de las conversaciones en la etapa de arreglo directo no puede diferirse por más de 5 días hábiles a partir de la presentación del pliego, y en estos casos, el patrono que se niegue o eluda iniciar conversaciones de arreglo directo dentro del término señalado, será sancionado por las autoridades del trabajo con multas equivalentes al monto de 5 a 10 veces el salario mínimo mensual por cada día de mora (art. 433 CST).
- El nombramiento de los negociadores patronales no está sujeto a formalidad alguna, pues esta se produce al interior de la organización empresarial. La prueba de tal designación se acredita por intermedio de carta dirigida por el representante legal del patrono o quien haga sus veces, a los negociadores del sindicato. Como en el caso de los negociadores sindicales, los de la empresa también deben estar investidos de plenos poderes.

2.2 La huelga y el tribunal de arbitramento

Si las partes no llegan a un acuerdo en la etapa de arreglo directo, se hace constar así en el acta final que suscriban las partes, copia de la cual se entregará al día siguiente al Ministerio de la Protección Social (art. 436 CST). En este caso los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un tribunal de arbitramento.

Huelga

La huelga o la solicitud de arbitramento serán decididas dentro de los 10 días hábiles siguientes a la terminación del arreglo directo, mediante votación secreta, personal e indelegable, por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa cuando el sindicato es minoritario, o por la asamblea general de los trabajadores afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores. En esta misma reunión los trabajadores elegirán un comité de huelga que será el encargado de representar a los trabajadores a partir de este momento en adelante.

Para este efecto, si los afiliados al sindicato o sindicatos mayoritarios, o los demás trabajadores de la empresa, laboran en más de un municipio, se celebrarán asambleas en cada uno de ellos, en las cuales se ejercerá la votación de esta manera prevista y, el resultado final lo constituirá la sumatoria de los votos emitidos en cada una de las asambleas (art. 444 CST).

Si los trabajadores se deciden por la huelga, ésta sólo podrá efectuarse transcurridos 2 días hábiles a su declaración y no más de 10 días hábiles después. Si así lo acuerdan, las partes pueden seguir negociando durante la huelga, o, en el desarrollo de ésta, la mayoría de los trabajadores de la empresa o la asamblea general del sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores podrán determinar someter el diferendo a un tribunal de arbitramento (arts. 445-447 CST).



Tribunal de arbitramento

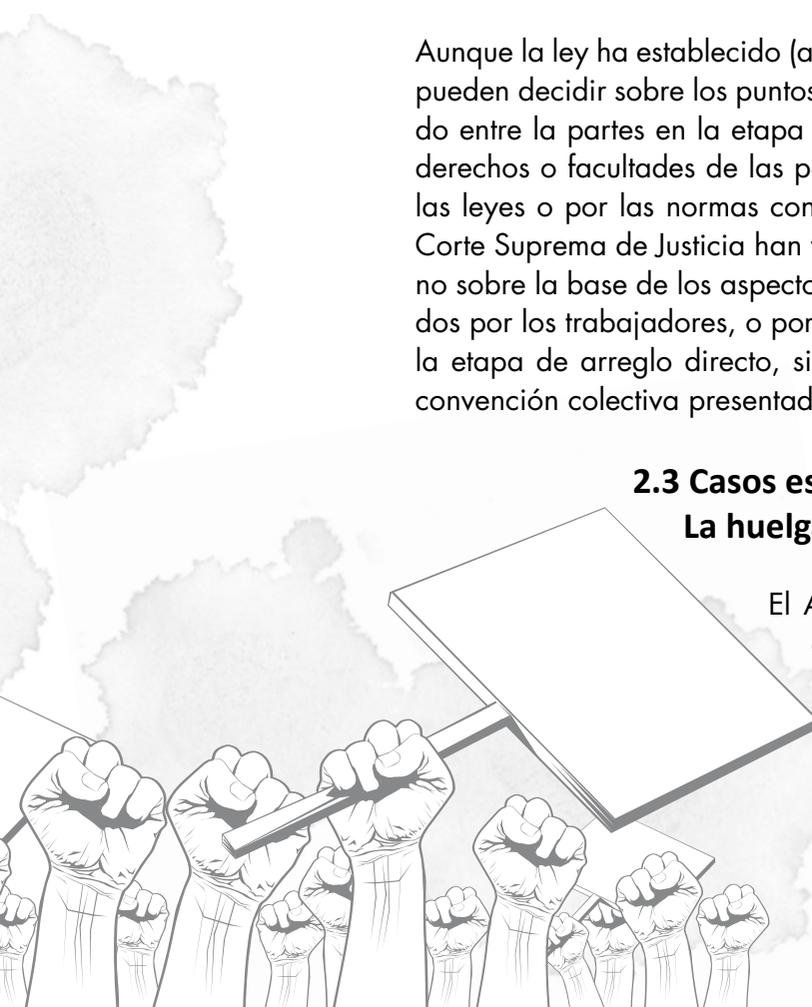
El tribunal de arbitramento se compondrá de 3 miembros designados así: uno por parte de la empresa, otro por el sindicato o sindicatos a que estén afiliados más de la mitad de los trabajadores o en defecto de éstos por los trabajadores en asamblea general, y el tercero de común acuerdo por dichos dos árbitros, pero si estos árbitros no se ponen de acuerdo en este nombramiento dentro de las 48 horas siguientes a su posesión, dicho árbitro será designado por el Ministerio de la Protección Social de la lista integrada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia (art. 453 CST).

Los árbitros deben proferir su fallo dentro del término de 10 días, contados desde la integración del tribunal, aunque las partes pueden ampliar este plazo (art. 459 CST). El fallo o laudo arbitral pone fin al conflicto y tiene el carácter de convención colectiva y su vigencia no puede exceder los 2 años (art. 461 CST).

Aunque la ley ha establecido (art. 458 CST), que los tribunales de arbitramento sólo pueden decidir sobre los puntos respecto de los cuales no se haya producido acuerdo entre la partes en la etapa de arreglo directo, y que su fallo no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidas por la Constitución nacional, por las leyes o por las normas convencionales vigentes, fallos y jurisprudencias de la Corte Suprema de Justicia han validado la revisión de las convenciones, motivadas no sobre la base de los aspectos contemplados en el pliego de peticiones presentados por los trabajadores, o por los temas que las partes acordaron discutir durante la etapa de arreglo directo, sino también por el contenido de la denuncia de la convención colectiva presentada por la empresa o contrapliego patronal.

2.3 Casos especiales: La huelga en los servicios públicos

El Artículo 56 de la Constitución Política garantiza el derecho de huelga, "salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador". Todavía el Congreso de la República, no ha reglamentado ni definido aún cuáles serían los servicios públicos esenciales que no pueden ser suspendidos por una huelga.

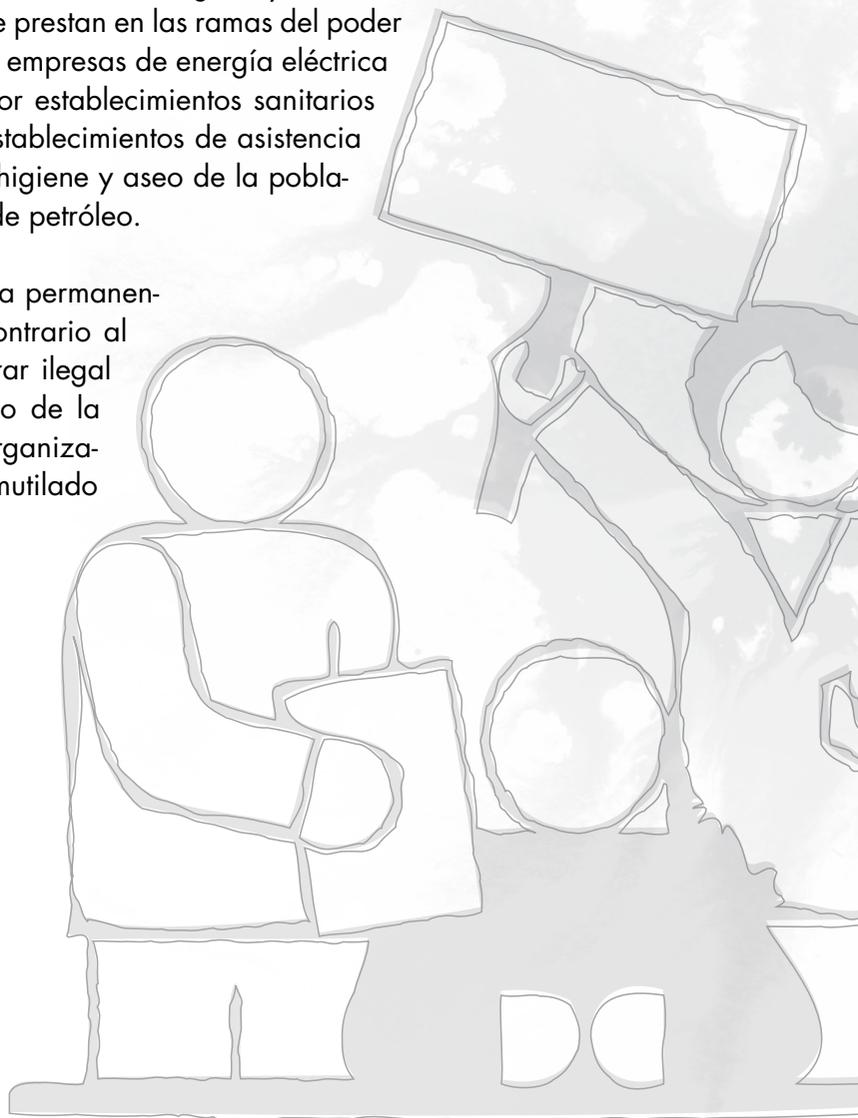


Sobre este tema, la Comisión de Expertos de la OIT ha advertido que la huelga sólo puede restringirse cuando se trata de servicios esenciales en el sentido estricto, es decir, aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en todo o en una parte de la población.

Contrario a este criterio de la OIT, que permite cierta autorregulación por parte de los sindicatos para no afectar con la huelga derechos fundamentales, nuestra legislación laboral aún mantiene un viejo artículo en el que no se habla de Derecho Esencial, sino que considera como servicio público “toda actividad organizada que tienda a satisfacer necesidades de interés general en forma regular y continua” (art. 430 CST), donde incluye los servicios que se prestan en las ramas del poder público, el transporte por tierra, agua y aire; las empresas de energía eléctrica y telecomunicaciones; los servicios prestados por establecimientos sanitarios de toda clase, como hospitales y clínicas; los establecimientos de asistencia social, caridad y beneficencia; los servicios de higiene y aseo de la población; y la producción, refinación y distribución de petróleo.

La indefinición del legislador a este respecto y la permanencia de este artículo en la legislación laboral contrario al mandato de la OIT, permite al gobierno declarar ilegal casi cualquier huelga, y no permite el ejercicio de la libertad sindical a miles de trabajadores y sus organizaciones, lo que resulta, en la práctica un derecho mutilado e inefectivo.⁹

9. Las sentencias de la Corte Suprema de Justicia del 17 y 28 de marzo del 2000, que resolvieron recursos de homologación en Metrosalud y el Municipio de Itagüí respectivamente, dejan clara la doctrina de la Corte: La titularidad de la negociación colectiva de trabajo también la tiene el empleador, quien independiente de la actitud de los trabajadores puede someter los puntos que a bien tenga en manos la decisión arbitral. Véase también el fallo del 5 de agosto de 2004 de la Sala de Casación Laboral, cuya radicado es 24443.



2.4 La representación de los trabajadores y el pluralismo sindical

Negociación colectiva cuando existen varios sindicatos

La Corte Constitucional declaró inexecutable el numeral 2 del Artículo 357 del CST, que le otorgaba al sindicato mayoritario la representación exclusiva de los trabajadores en la negociación colectiva, obligándolo sólo a “avisarle a los demás sindicatos la fecha en la cual se va a realizar la asamblea, a fin de que estos puedan enviar, si así lo acuerdan, los puntos o materias que les interesan sean incluidos en el petitorio”, situación frente a la cual el sindicato no tenía ninguna obligación de incluirlos en el pliego, si así lo decidía la asamblea.

La Corte ha considerado que este numeral es violatorio del derecho de libertad sindical y de la autonomía de los sindicatos, y señaló que los sindicatos minoritarios tienen la posibilidad de participar activamente en la negociación, desde la construcción misma del pliego hasta la designación de los árbitros, reafirmando en este sentido, la capacidad de representación de sus afiliados en la negociación colectiva.

Negociación colectiva cuando hay varios sindicatos

En otra sentencia la Corte Constitucional había declarado inexecutable el numeral 3 del mismo artículo (357 del CST), que hacía referencia a la coexistencia de varios sindicatos, ninguno de los cuales ostentaba la mayoría, caso en el cual la representación correspondía conjuntamente a todos. La Corte indicó en esta sentencia, que “(...)si un grupo de trabajadores constituye y se afilia a un sindicato, éste, para la efectividad del ejercicio del derecho de asociación sindical, tiene la representación de tales trabajadores; y, siendo ello así, resulta violatorio del Artículo 39 de la Carta imponerle por ley que esa representación deba ejercerla conjuntamente con otro u otros sindicatos si ninguno agrupa a la mayoría de los trabajadores de la empresa, pues eso menoscaba, de manera grave, la autonomía sindical”.

¿Se desprende de la sentencia, entonces, que si ningún sindicato agrupa a la mayoría de los trabajadores de una empresa, todos los sindicatos existentes y por separado, tendrían la facultad de presentar pliegos de peticiones y de firmar convenciones colectivas? La pregunta es pertinente, dado que ya existen casos en los cuales, dentro de una misma empresa, varios sindicatos minoritarios han negociado por separado sus respectivos pliegos de peticiones, e incluso, se ha presentado el

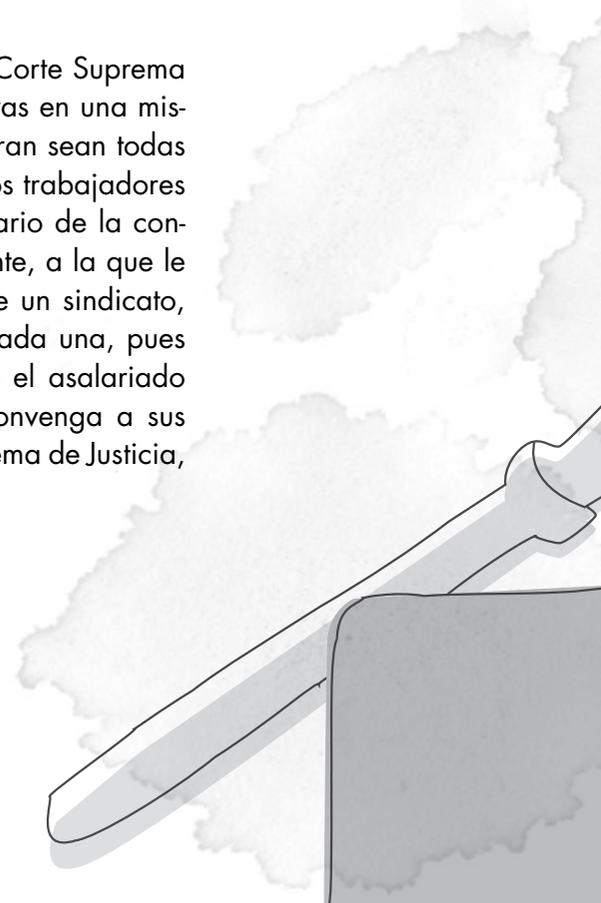
caso en donde el Ministerio de la Protección Social ha admitido la representación y negociación de un sindicato minoritario en una empresa con presencia de un sindicato mayoritario, que además es titular de la convención colectiva de trabajo vigente.¹⁰

2.5 Concurrencia de convenios

Desde 1951, la legislación laboral colombiana (D.904/51 art. 1) había establecido que en una misma empresa solamente debería existir un instrumento colectivo de trabajo, y por ello no podrían estar rigiendo las relaciones de trabajo una convención colectiva y un pacto colectivo al mismo tiempo. Pero esta regla ha tenido una excepción, cuando el sindicato existente agrupa sólo menos de la tercera parte de trabajadores de la misma, la ley posibilitaba la negociación de un pacto colectivo que incluya a los trabajadores no organizados.

Recientemente (abril de 2008), la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, admitió la “coexistencia de varias convenciones colectivas en una misma empresa, cuando las organizaciones sindicales que en ella operan sean todas minoritarias, es decir, que ninguna agrupe a la mitad más uno de los trabajadores de dicha empresa”. En consecuencia, “cada afiliado será beneficiario de la convención que suscriba el sindicato al cual pertenezca, o eventualmente, a la que le sea más favorable, cuando simultáneamente esté afiliado a más de un sindicato, lo que no significa que pueda aprovecharse simultáneamente de cada una, pues la libertad sindical debe entenderse para tales efectos, como que el asalariado debe escoger entre los distintos convenios a quel que mejor le convenga a sus intereses.” (Sentencia de anulación, 29 de abril de 2008, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral)

10. Para el primer caso véase la experiencia de la empresa Galletas Noel, y para el segundo las Empresas Públicas de Medellín.



2.6 Los pactos colectivos o el debilitamiento de la organización sindical

La figura del “pacto colectivo” se ha establecido en nuestra legislación supuestamente como una alternativa de negociación para los trabajadores no sindicalizados. Sin embargo, en la mayoría de los casos no representa una negociación real en la que los trabajadores puedan definir con autonomía sus peticiones y elegir sus negociadores, sino que el pacto casi siempre les viene impuesto desde arriba, por mandos medios de las empresas, y a los trabajadores sólo les dejan la alternativa de acogerse. Además, es usual que muchas empresas utilicen el pacto colectivo como una estrategia antisindical a través de la cual se presiona a los trabajadores para que renuncien a las organizaciones sindicales y se adhieran al pacto, o para evitar el surgimiento de sindicatos, o para acabarlos o reducirlos a su mínima expresión.

Sobre este aspecto ya se ha pronunciado el Comité de Libertad Sindical de la OIT, cuando subrayó que “la negociación directa entre la empresa y sus trabajadores por encima de las organizaciones representativas, cuando las mismas existen, puede en ciertos casos ir en detrimento del principio por el cual se debe estimular y fomentar la negociación colectiva entre empleadores y organizaciones de trabajadores”.¹¹

Por su parte, la Corte Constitucional también se refirió a la utilización del pacto como estrategia antisindical y subrayó al respecto: “Algunos empresarios del Departamento de Antioquia mediante sutiles procedimientos utilizan la firma de pactos colectivos, previa la renuncia de los trabajadores beneficiados con el mismo al sindicato, con el fin de otorgar mejores condiciones de trabajo a los trabajadores no sindicalizados. Igualmente dichos empresarios crean diferentes estímulos y protegen a organizaciones y dirigentes sindicales afectos a los patronos” (Sentencia SU 342 del 2 de agosto de 1995. Ponente Antonio Barrera Carbonell).

11. Recopilación de principios y decisiones del Comité de Libertad Sindical. Párrafo 786. 1996.

3. Las restricciones legales para la negociación por rama o sector

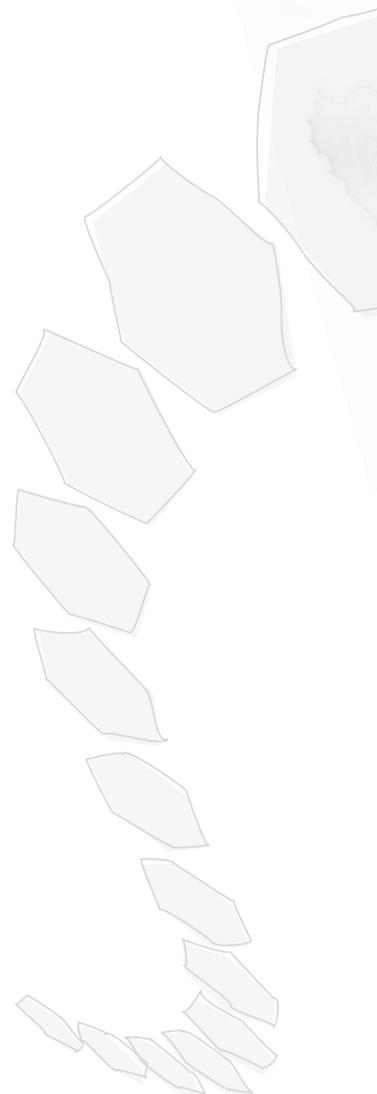
En Colombia, si bien la legislación no incluye de manera explícita la posibilidad de negociar en niveles diferentes al de la empresa, a los sindicatos de industria se les obliga a actuar como sindicatos de empresa, obstaculizando de esta manera la negociación sectorial y la libertad sindical.

Sin embargo, aquí la mayor dificultad no es legal, sino cultural y organizativa. En efecto, por una parte, es manifiesta la abierta oposición del empresariado a admitir la negociación colectiva a nivel de la industria o de la rama de actividad, y por otra, esta actitud antisindical se refuerza por la enorme dispersión organizativa que caracteriza la estructura sindical colombiana, que debilita la posición de los sindicatos al permitir la existencia de más de 2.400 sindicatos, en su mayoría gremiales y de empresa, con muy débiles articulaciones entre sí en los niveles local, regional, nacional y sectorial.

3.1 Experiencias de negociación colectiva

Sin embargo, negociaciones de un nivel distinto al de la negociación por empresa se han presentado en los siguientes sectores:

- Acuerdo marco sectorial entre Sintraelecol y el Ministerio de Minas y Energía que compromete a la mayoría de las empresas del sector eléctrico.
- Convención colectiva unificada para más de 16.000 trabajadores de más de 300 fincas entre Sintrainagro, Augura y los empresarios bananeros en el sector de la agroindustria del banano en Urabá.
- En el sector de la salud, Anthoc ha logrado algunos acuerdos que incluyen los hospitales de nivel departamental.
- Fecode negociaba con el Ministerio de Educación acuerdos para la mayoría de los maestros a nivel de educación primaria del sector público, los que se consignan en el Estatuto Docente.



4. La negociación colectiva en el sector público

La legislación colombiana introduce un principio de discriminación respecto a las funciones y derechos que puedan tener las organizaciones de los trabajadores del sector público en relación con el derecho a la contratación colectiva, al clasificarlos como trabajadores oficiales y empleados públicos.

4.1 Empleados públicos sin derecho a negociación colectiva

El artículo 416 del CST establece que los sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliegos de peticiones ni celebrar convenciones colectivas, pero los sindicatos de los demás trabajadores oficiales tienen todas las atribuciones de los sindicatos de trabajadores, y sus pliegos de peticiones se tramitarán en los mismos términos que los demás aun cuando no puedan declarar ni hacer huelga.

Por el contrario, la legislación laboral (art. 414 CST) ha convertido a los trabajadores del sector público estatal en ciudadanos de tercera, al excluirlos de la posibilidad del ejercicio pleno del derecho de contratación colectiva, pues esta se limita sólo a presentar a los respectivos jefes de la administración, memoriales respetuosos que contengan solicitudes que interesen a todos sus afiliados, o reclamaciones, o sugerencias encaminadas a mejorar la organización administrativa o los métodos de trabajo y además que están excluidos del derecho al ejercicio de la huelga.

La disposición legal parte de la distinción, introducida de tiempo atrás en el derecho laboral colombiano, entre empleados públicos y trabajadores oficiales. Mientras los primeros tienen establecida con el Estado una relación legal y reglamentaria, los segundos están vinculados al servicio público mediante contrato que se rige por el CST. Según el artículo 5° del Decreto 3135 de 1968, las personas que prestan sus servicios en los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias y establecimientos públicos son empleados públicos; los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales. Al tenor del mandato legal, en los estatutos de los establecimientos públicos habrá de precisarse qué actividades pueden ser desempeñadas por personas vinculadas mediante contrato de trabajo. La misma norma señala que las personas que prestan sus servicios en las empresas industriales y comerciales del Estado son trabajadores oficiales. Los

estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos.¹²

4.2 El debate sobre la extensión de la contratación colectiva a empleados públicos

Se supone que estas restricciones quedarían superadas en parte por la ratificación que el Congreso de la República hizo de los Convenios 151 y 154 de la OIT,¹³ que extienden el derecho de la contratación colectiva también a los empleados públicos. Sin embargo, hasta ahora el gobierno nacional se ha negado sistemáticamente a reglamentar la aplicación de estos convenios y la Corte Suprema de Justicia, ante demandas que han interpuesto algunos sindicatos del sector público, ha manifestado que mientras no se modifiquen los artículos de la Constitución y de la ley que restringen el derecho a la negociación colectiva, dichos convenios no tienen aplicación.

A este respecto el Convenio 151 establece: “Art. 7: deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones”.

En la parte I de este convenio, sobre Campo de Aplicación, el artículo 1 establece que “el presente convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica”, y en lo que se refiere a la administración pública, señala que “la legislación o la práctica nacionales podrá fijar modalidades particulares de aplicación de este Convenio”.

12. Villada, Jorge, La negociación colectiva del sector público: obstáculos y posibilidades jurídicas, organizativas y políticas. Medellín: ENS, 2005; 128 pp.

13 Ley 411/97 y Ley 524/99.

5. Guías de estudio y trabajo

5.1 Preguntas de comprensión

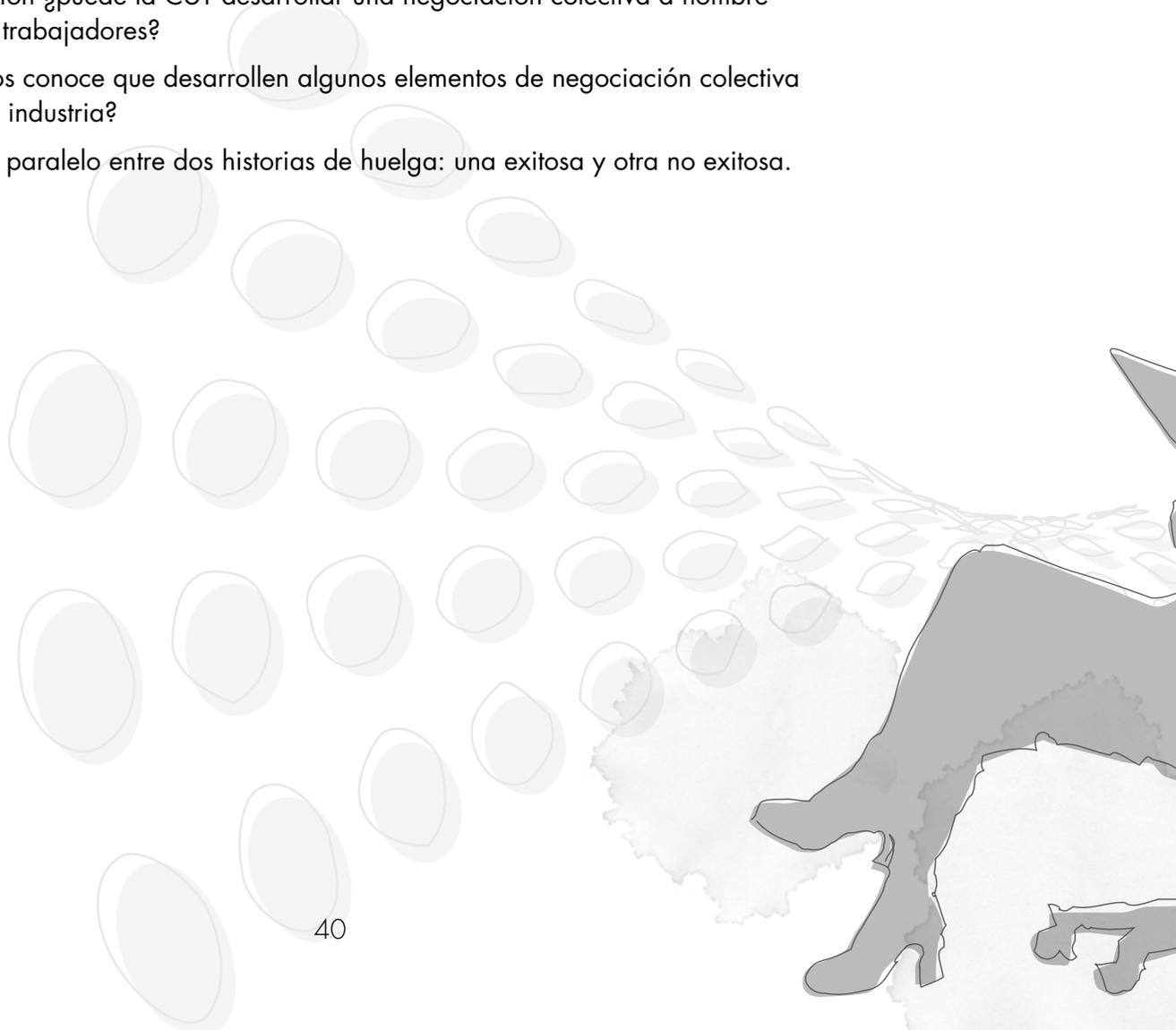
Identifique los distintos niveles que puede tener la negociación colectiva y cuál es la importancia de cada uno

- ¿Cuál es el nivel de negociación colectiva que predomina en Colombia, y qué factores lo favorece?
- ¿Cuáles organizaciones sindicales en Colombia cuentan con procesos avanzados de negociación colectiva?
- Defina los distintos tipos de convenios colectivos establecidos en la legislación y explique sus características.
- ¿Cuáles son las etapas de la negociación colectiva?
- ¿Si en un conflicto laboral no hay arreglo directo, que opciones se pueden tomar?
- ¿En qué consiste la denuncia de la convención colectiva? ¿Quiénes pueden hacerla y qué validez tiene?
- ¿Cuándo y qué sindicatos pueden votar la huelga?
- ¿Qué es un tribunal de arbitramento y cómo se conforma?
- Cuando en una empresa existen varios sindicatos, ¿cuál de ellos tiene la capacidad legal para negociar?
- ¿Cuál es la diferencia entre trabajador oficial y empleado público? ¿Qué derecho tienen sus respectivas organizaciones en relación con la negociación colectiva?
- ¿Cuáles son los convenio de la OIT que tienen relación con la negociación colectiva en el sector público?

5.2 Ejercicios de aplicación

Identifique algún caso que ejemplifique la restricción del derecho a la negociación colectiva para empleados públicos

- ¿En que condiciones se puede extender la contratación colectiva a los empleados públicos?
- En su opinión ¿puede la CUT desarrollar una negociación colectiva a nombre de todos los trabajadores?
- ¿Que casos conoce que desarrollen algunos elementos de negociación colectiva por rama de industria?
- Realice un paralelo entre dos historias de huelga: una exitosa y otra no exitosa.



Capítulo 3

Etapas de la preparación de la negociación colectiva

Antes de iniciar el capítulo, y para facilitar la comprensión del mismo, te invitamos a revisar los temas que se incluyen.

- 1.** Criterios a tener en cuenta
 - 1.1** Preparación de la negociación colectiva, una fuente de éxito
 - 1.2** Una negociación colectiva basada en el conocimiento de la realidad
 - 1.3** Planeación de la negociación colectiva

- 2.** Primera etapa: investigaciones de apoyo a la negociación colectiva
 - 2.1** Identificación de problemas a resolver
 - 2.2** El papel de la encuesta socio-económica a los trabajadores
 - 2.3** Evaluación de la convención colectiva y de las relaciones laborales con la empresa
 - 2.4** Estudio de los resultados y tendencias de la negociación colectiva, de las políticas laborales y jurisprudenciales en la coyuntura
 - 2.5** Estudio económico-financiero de la empresa, del sector y del subsector y análisis de la coyuntura macro-económica

- 3.** Segunda etapa: la elaboración del pliego de peticiones y preparación de la comisión negociadora sindical
 - 3.1** Seminario con presentación de resultados de la primera etapa
 - 3.2** Calculando el costo del pliego de peticiones

3.3 Situación de la organización sindical al momento de iniciar la negociación colectiva

3.4 Análisis de las anteriores negociaciones

4. Tercera etapa: evaluación de la negociación y manejo de la nueva convención colectiva

4.1 Evaluación de la negociación colectiva

4.2 Plan de administración y seguimiento de la negociación colectiva

4.3 Papel de la hoja de vida sindical

5. Guías de estudio y trabajo

5.1 Preguntas de comprensión

5.2 Ejercicios de aplicación

1. Criterios a tener en cuenta

1.1 Preparación de la negociación colectiva, una fuente de éxito

Los expertos señalan que el 60% del éxito de una negociación depende de su preparación, y un componente básico es estudiar todos los factores internos y externos a la negociación y la manera como pueden incidir en sus resultados, y aunque este proceso no reemplaza la correlación de fuerzas que se establece entre empresa y sindicato, sin embargo permite diseñar las mejores estrategias, definir claramente los objetivos a lograr y anticipar posibles resultados.

La elaboración del pliego tiene que ser el resultado de los estudios y de la preparación previa. “El trabajo en particular de la dirigencia sindical, durante esta etapa, es intenso y en modo alguno improvisado, por lo tanto, debe ser adecuadamente planificado y ejecutado con la anticipación necesaria. En este sentido se puede decir que en realidad la preparación de la negociación colectiva empieza apenas termina la negociación precedente”.¹⁴ Por ello es necesario que dentro del plan operativo del sindicato figure la agenda del proceso de preparación de esta actividad, los objetivos y resultados que se esperan de ella, las actividades necesarias para lograr estos objetivos y resultados, las personas que estarán a cargo de coordinar esta actividad y los recursos necesarios para hacerla efectiva.

1.2 Una negociación colectiva basada en el conocimiento de la realidad

La negociación debe basarse en un conocimiento lo más exacto posible de la realidad de la empresa y de los trabajadores. Por ello resulta clave asumir de manera sistemática el proceso de preparación, que es en últimas el que le va a permitir a la organización sindical reunir toda la información básica para la elaboración

14. Franco, Julio, José Marcos-Sánchez, Cristine Benoit, Negociación colectiva articulada: una propuesta estratégica, OIT, Plades, 2001, p. 74.

del pliego y para su sustentación y argumentación, para definir sus estrategias y políticas y para preparar de la manera más adecuada a la comisión negociadora sindical.

Las investigaciones a realizar y la información que es conveniente allegar debe ser un trabajo conjunto y distribuido entre el grupo de investigadores (preferiblemente interdisciplinario) y una comisión del sindicato (o de los sindicatos, según el caso). No proponemos ni defendemos el viejo estilo de negociación que consistía en que el grupo de investigadores (institutos, escuelas, centros de investigación o personas) realizaba el estudio y luego lo entregaba a los directivos sindicales, en muchos casos en la misma etapa de arreglo directo.

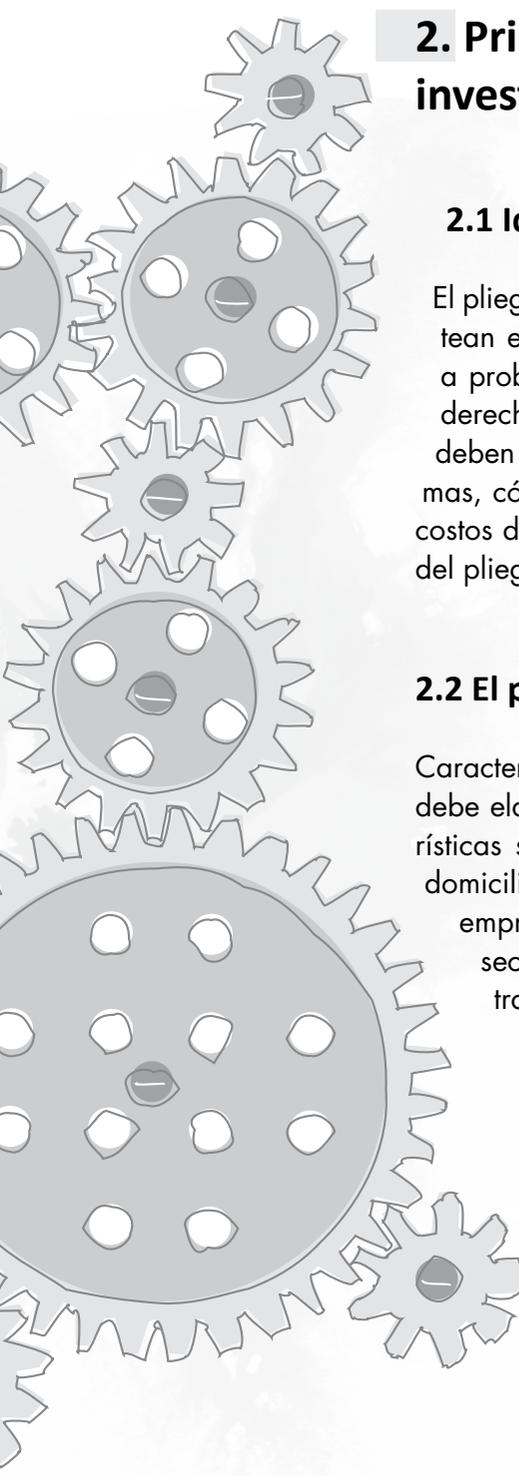
Somos partidarios del trabajo conjunto entre el equipo de investigación y la comisión sindical, no sólo para buscar que se complemente el saber de los “especialistas” con la experiencia previa y el conocimiento de la vida y del trabajo que tienen los directivos sindicales (lo que en pedagogía se denomina diálogo de saberes), sino para que estos últimos se apropien de la metodología de los estudios y puedan desarrollar capacidades de investigación y asumir ellos mismos en el mediano plazo parte de este trabajo.

Es necesario desmitificar la investigación y la asesoría socioeconómica sindical con el fin de que éstas sean parte vital del trabajo diario de todo sindicato y un elemento esencial del plan de desarrollo sindical.

1.3 Planeación de la negociación colectiva

Antes de iniciar el proceso de preparación de la negociación, que debe iniciar con por lo menos seis meses de anticipación, la junta directiva del sindicato, en sesión plenaria, debe establecer la planeación de todo el proceso, los objetivos que persigue, los resultados que se deben entregar en cada etapa del proceso, las actividades que son necesarias para lograr estos resultados, los tiempos y fechas establecidas para cada etapa y para cada actividad, los responsables de coordinar todo este trabajo y el presupuesto que se requiere para lograr alcanzar los objetivos y resultados propuestos. En la Caja de Herramientas presentamos un ejemplo de planeación de esta actividad.





2. Primera etapa: investigaciones de apoyo a la negociación colectiva

2.1 Identificación de los problemas a resolver

El pliego de peticiones o el conjunto de reivindicaciones que los trabajadores plantean en una negociación colectiva, no constituye más que respuestas concretas a problemas específicos que experimentan los trabajadores en relación con sus derechos, sus ingresos y calidad de vida, y con las condiciones bajo las cuales deben realizar su trabajo.¹⁵ La identificación de cuáles son los principales problemas, cómo se expresan, cuál puede ser su costo y su impacto en la estructura de costos de la empresa, constituye un factor básico en la preparación y elaboración del pliego de peticiones.

2.2 El papel de la encuesta socio-económica a los trabajadores

Caracterizar a trabajadores y trabajadoras: Para lograr este objetivo el sindicato debe elaborar una encuesta socioeconómica donde se indague sobre las características socio-económicas de trabajadores y trabajadoras: Nombre, edad, sexo, domicilio, nivel académico, oficio y área de trabajo, salario, fecha de ingreso a la empresa, estado civil, número de hijos y de personas a cargo, hijos en primaria, secundaria y estudios superiores, situación de la vivienda donde reside el trabajador o trabajadora.

15. El convenio 154 en su artículo 2 define la negociación colectiva como “todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por un aparte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar la condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular la relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez”.

Percepción de los(as) trabajadoras sobre la empresa: Es muy importante que la encuesta incluya una segunda parte que permita indagar sobre la percepción que los trabajadores tienen de la empresa como lugar de trabajo y el grado de satisfacción que experimentan como personas y seres humanos. Y también en relación con la opinión que los trabajadores tienen del sindicato, sus servicios y el grado de identificación que puedan tener con él. Igualmente la encuesta puede indagar acerca de las expectativas que los trabajadores pueden tener frente a la próxima negociación. Esta parte de la encuesta se hace sobre la base de preguntas abiertas que le permiten al sindicato conocer las necesidades de los trabajadores y trabajadoras en temas como la estabilidad laboral, salarios, primas y salud en el trabajo, entre otros. Esto es muy importante no sólo porque permite tener una mayor claridad acerca de los problemas concretos que es necesario resolver a través de la negociación colectiva, sino porque hace partícipe a los trabajadores en la elaboración del pliego de peticiones.

Utilización de los resultados de la encuesta: Los resultados de la encuesta le permitirá a los negociadores hacer una sustentación clara acerca del porqué ha presentado su pliego de peticiones, y en este sentido, llevar su discusión en torno a los problemas que requieren una solución: cada punto del pliego no es más que la respuesta que el sindicato le da a esos problemas.

La encuesta debe hacerse sobre una muestra representativa del conjunto de los trabajadores de la empresa, o al menos de los trabajadores convencionales, de tal manera que sea aplicable al conjunto de los trabajadores de la empresa o de los convencionales.

La informática nos provee de los programas necesarios que facilitan su tabulación y sistematización y el logro de cruces de variables que nos permiten tener una idea más clara del tipo de trabajador o trabajadora afiliado al sindicato y de sus problemas y necesidades así como de sus opiniones en relación con



las condiciones de trabajo y sus expectativas frente a la negociación colectiva (Ver modelo de encuesta en la Caja de Herramientas).

2.3 Evaluación de la convención colectiva y de las relaciones laborales con la empresa

En esta etapa evaluamos la manera como se está aplicando la convención colectiva vigente, qué problemas resultaron en su aplicación, cuáles son los aspectos de mejor y de peor desenvolvimiento; qué nuevos problemas surgieron en las relaciones laborales que no estaban previstos en la convención colectiva; cuál fue el impacto económico y de bienestar para los trabajadores y para el sindicato.

Es muy importante que el sindicato haga un seguimiento exhaustivo del comportamiento de la empresa para determinar en qué puntos los representantes de la empresa van a tener una posición más dura y qué puntos son más fáciles de manejar.¹⁶

Preguntas guías de la evaluación de la convención colectiva

Algunas preguntas-guías que podemos utilizar en esta evaluación serían las siguientes:

- ¿En qué términos quedó redactada la convención? Identificar los posibles micos y ambigüedades en la redacción.
- ¿Qué artículos de la convención fueron violados, incumplidos u obstaculizados por la empresa?
- ¿De qué forma?, ¿Por qué razones?
- ¿Cuál fue la política en materia de administración de personal: enganches, selección, capacitación, ascensos y promociones, reglamento interno de trabajo, etc.?
- Personal contratado, características, tipo de contratos.
- Personal desvinculado, características, antigüedad, secciones o áreas, causas.
- Procesos disciplinarios, casos, causas, problemas surgidos.

16. Racero C., Jorge E., Gustavo Robayo C., Teodoro Pérez P., Manual de negociación colectiva, elementos teóricos y prácticos, Ismac, 1988.

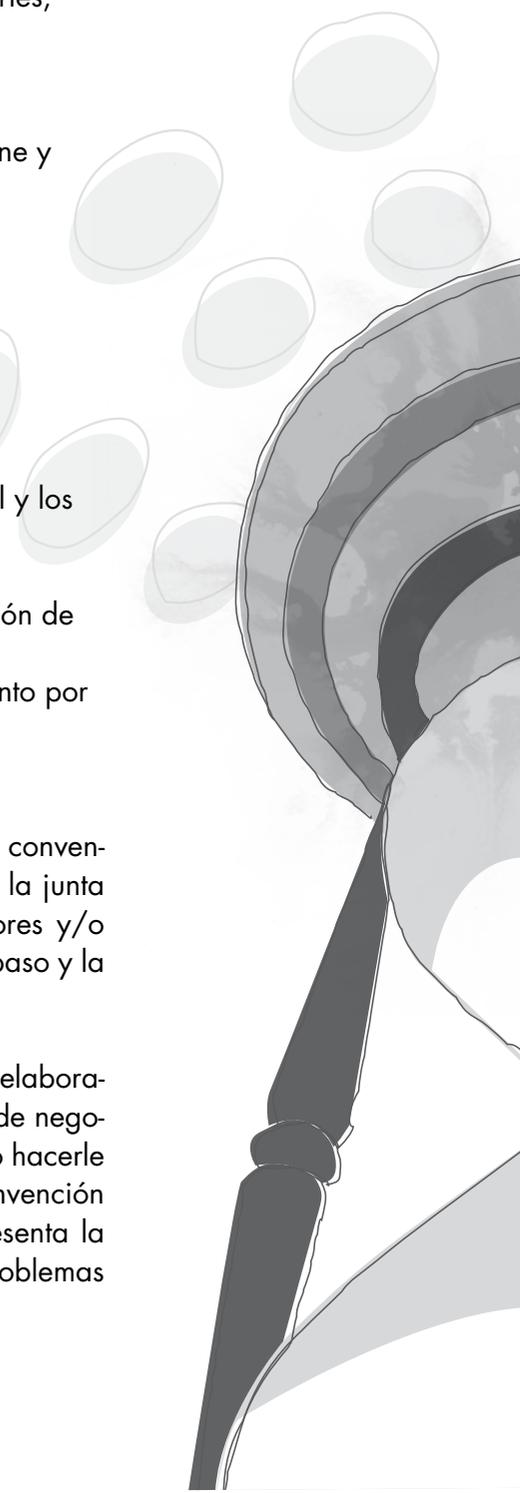


- ¿Cómo funcionaron las diversas comisiones y comités convencionales (personal o relaciones laborales, vivienda, educación, transporte, recreación y deportes, Copaso, escalafón, etc.)
- ¿Cómo se aplicó la reglamentación de los fondos establecidos por la convención?
- ¿Cómo se aplicaron las normas y políticas de seguridad industrial, higiene y salud ocupacional?
- ¿Cómo se suministraron los alimentos y qué calidad tuvieron?
- ¿Cómo funcionó el servicio de restaurante y de alimentación para los trabajadores?
- ¿Cuáles fueron las deficiencias detectadas en el servicio de transporte?
- ¿Qué problemas se presentaron en el servicio médico para familiares?
- ¿Cuáles fueron los renglones más demandados del fondo de calamidad doméstica?
- ¿Cuál fue el número de préstamos del fondo de vivienda, su cuantía total y los problemas que se presentaron en los trámites?
- ¿Cómo fueron administrados los beneficios sindicales?
- ¿Cómo son las relaciones sindicato y empresa para el manejo y aplicación de la convención?
- ¿Qué aspectos de la convención han suscitado insatisfacción y descontento por parte de los trabajadores?

Participantes de la evaluación de la convención colectiva

Para tener una visión más amplia y objetiva del proceso evaluativo de la convención y de las relaciones laborales con la empresa, este debe hacerse con la junta directiva en pleno, los miembros de las comisiones sindicales, los asesores y/o investigadores al servicio del sindicato, los representantes sindicales al Copaso y la comisión redactora del pliego.

Los resultados de esta evaluación constituyen un insumo necesario para la elaboración del pliego de peticiones y para la argumentación dentro del proceso de negociación, pues nos permite identificar a cuáles puntos del pliego es necesario hacerle más énfasis, cuáles son las deficiencias, debilidades y vacíos en la convención colectiva, cuáles cláusulas quedaron mal redactadas, qué tendencias presenta la empresa en materia de políticas de relaciones industriales y qué nuevos problemas han surgido de las relaciones de trabajo.



2.4 Políticas gubernamentales y empresariales frente a la negociación colectiva

Al analizar una muestra representativa regional o nacional, tanto del sector como del subsector, resulta de gran utilidad que el sindicato establezca claramente cuáles pueden ser las ventajas y desventajas que su convención colectiva pueda tener con respecto a otras de la misma región, de la nación, y en especial del mismo sector o subsector al que pertenece la empresa.

Esta comparación resulta de una gran utilidad sobre todo cuando encontramos situaciones que puedan estar por debajo del promedio, por ejemplo en materia de salarios, prestaciones extralegales y auxilios económicos, contratos, etc., lo cual se constituye en un argumento fuerte en la mesa de negociación, sobre todo cuando se trata de convenciones colectivas del mismo sector y de empresas que pueden tener las mismas características en materia de competitividad. Este análisis comparativo también nos permite incluir aspectos nuevos que no aparecen en el convenio colectivo, y mejorar otros que ya existen, tanto en su redacción como en su alcance.

Analizar tendencias de negociación colectiva

Difícilmente la negociación colectiva puede sustraerse de las tendencias presentes en la contratación colectiva en el periodo en el que se va a negociar. El análisis de estas tendencias nos puede indicar cómo plantear algunos temas y contenidos del pliego y anticipar posibles resultados de la negociación, lo cual es muy importante a la hora de redactar el pliego y de someterlo a su aprobación de la asamblea sindical, de modo que no se generen falsas expectativas entre la base de los afiliados.

Análisis de la política laboral de gobierno

Por otro lado, es también fundamental tener en cuenta la política laboral del gobierno, el tratamiento que éste le da a los conflictos laborales, las políticas que pone en curso en relación con los sindicatos y cómo inciden estos en las políticas públicas. No olvidemos que la dirección de las empresas tiene un comportamiento político de acuerdo a las directrices generales, tanto del sector público como privado y que éstas de todas maneras toman en cuenta el grado de influencia que el sindicalismo tiene en la sociedad.

Preguntas orientadoras al definir la política

Las siguientes preguntas pueden darnos una idea sobre la definición de políticas en torno a la negociación colectiva, tanto gubernamentales como empresariales.

- ¿Cómo se están negociando los salarios y cuáles son los promedios de negociación?
- ¿Qué tendencias están presentes en materia de contratación?
- ¿Qué está pasando con la negociación de la estabilidad?
- ¿Cómo se están negociando primas y auxilios económicos?
- ¿Cuáles son las principales estrategias de los empresarios para la negociación colectiva?
- ¿Qué temas nuevos se están incluyendo en las convenciones colectivas?
- ¿Cómo están resolviendo los tribunales de arbitramento las denuncias que los empresarios hacen de la convención colectiva (contraplegos) y cuál es la tendencia jurisprudencial al respecto?

2.5 Estudio económico-financiero de la empresa, del sector y del subsector y análisis de la coyuntura macro-económica

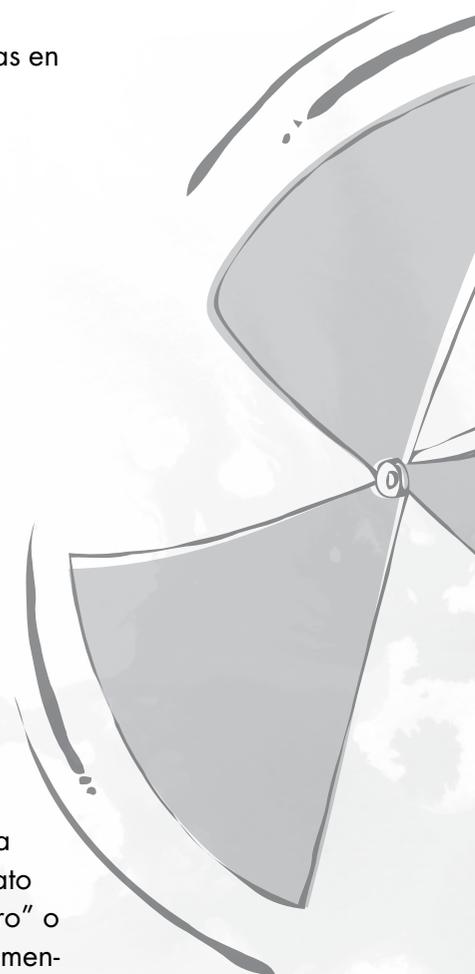
Contexto y coyuntura de la negociación colectiva

Toda negociación se desarrolla en un contexto específico y en una coyuntura determinada. Como no negociamos solos, sino con otro o con otros, el sindicato está en la obligación de conocer en qué situación concreta se encuentra “el otro” o “los otros” al momento de la negociación, conocimiento que es sustancial al momento de definir estrategias, entre ellas qué pliego de peticiones presentar, pues este conocimiento nos da una idea clara de la capacidad que pueda tener la empresa para asimilar el pliego de peticiones sin poner en peligro su estabilidad financiera y su competitividad.

El análisis de la situación de la empresa y de la coyuntura macroeconómica

En esta parte se puede incluir aspectos tales como:

- Situación económica y financiera; tecnología empleada; líneas de producción y comercialización; fuentes de financiación; proveedores; servicios que se prestan o reciben; tipo de administración empresarial y de personal.



- 
- Importancia que tiene la empresa o entidad en el sector económico y/o de industria: participación en el PIB o en la producción; participación en el empleo; participación en las exportaciones.
 - La empresa como parte de un grupo, conglomerado económico o multinacional, cluster o redes empresariales; características de la propiedad, composición accionaria.
 - Características del modelo económico de desarrollo y su impacto en los derechos laborales y sociales; presupuesto nacional y política social; comportamiento del PIB nacional y del PIB sectorial al que pertenece la empresa o entidad; comportamiento del empleo; políticas macroeconómicas y sectoriales; política monetaria y fiscal; comportamiento de la inflación (IPC por ciudades) y costo de la canasta familiar.

En este sentido, son necesarias respuestas claras a algunas preguntas esenciales:

- ¿En qué situación financiera, económica, productiva y de mercado se encuentra la empresa o el sector al momento de la negociación?
- ¿Cuál es la capacidad que tiene para asimilar los mayores costos laborales que puedan resultar de la negociación colectiva?
- ¿Cuál es la estructura de costos de la empresa o del sector?
- ¿Cómo inciden los costos laborales totales en esta estructura de costos?
- ¿Cuál es la composición de la producción de la empresa o del sector? (Producción, consumo intermedio y valor agregado).
- ¿En qué proporción se reparte el valor agregado o la nueva riqueza producida mediante el trabajo, entre los trabajadores, los empresarios, los banqueros y el Estado?
- ¿Cuáles son las características de la coyuntura macro-económica (PIB, empleo, balanza comercial, política fiscal, IPC, etc.)
- ¿Cómo pueden influir sobre los resultados de la negociación?
- ¿Cómo puede afectar la política cambiaria los costos, los pasivos y la rentabilidad de las empresas? (Esto es fundamental en relación con empresas que han contraído deudas en moneda extranjera, que exportan la mayor parte de su producción, o que deben comprar buena parte de sus insumos y materias primas en el exterior).
- ¿Cómo incide el plan de desarrollo del gobierno en la negociación colectiva?
- ¿Qué políticas específicas se han tomado por parte del gobierno (Compes,

Planeación Nacional) o se han aprobado en el congreso que afecten la negociación colectiva y los derechos laborales y sociales?

- ¿Cómo se ha diseñado y aprobado el presupuesto nacional, departamental y municipal y qué incidencia puede tener sobre los derechos de los trabajadores? (Esta misma pregunta vale para las instituciones descentralizadas y para las empresas industriales y comerciales del Estado).
- ¿Cómo se han afectado los ingresos laborales por causa de la inflación?
- ¿Cuál es la capacidad de compra de los salarios en relación con el valor de la canasta familiar?

Fuentes de información e insumos necesarios para conocer el estado de la empresa

Para que el sindicato se informe sobre el estado económico de la empresa es necesario estudiar los últimos balances de la empresa, los informes económicos sectoriales y subsectoriales, así como la información que produce trimestral y anualmente el DANE sobre el comportamiento de la economía.

Como puede observarse, es necesario combinar el estudio de la política económica con el sector, subsector y de la organización en particular con la que se va a negociar.

Hay que analizar las medidas que se toman para implementar determinada política económica, cómo van a incidir en los derechos de los trabajadores, en el empleo y en los ingresos de los trabajadores y trabajadoras, y cómo pueden afectar también el derecho a la libertad sindical y en particular la contratación colectiva.

Las fuentes de información son: los balances de las empresas, (los deben suministrar éstas o la Superintendencia de Sociedades); los boletines del DANE; las publicaciones e informes del Ministerio de Desarrollo, la Contraloría General de la Nación y del Banco de la República; los informes e investigaciones y publicaciones de entidades como Fedesarrollo y la Escuela Nacional Sindical, y las publicaciones especializadas de los diferentes gremios empresariales, en particular las de la ANDI (Ver indicadores económicos y laborales y directorio de entidades en la Caja de Herramientas).



3. Segunda etapa: la elaboración del pliego de peticiones y preparación de la comisión negociadora sindical

3.1 Seminario con presentación de resultados de la primera etapa

Los insumos resultantes de la primera etapa deben ser presentados en un seminario-taller para su discusión y asimilación por parte de todos los miembros de la junta directiva del sindicato, de los potenciales negociadores y del mayor número posible de activistas sindicales, y sus conclusiones deben servir de base para la elaboración del pliego de peticiones.

Además de la elaboración del pliego, se debe hacer el cálculo del costo de la convención colectiva: salarios, primas extralegales, auxilios y beneficios económicos, salud, transporte, dotaciones, etc., es decir, hay que evaluar cuánto le cuesta a la empresa cada punto de la convención colectiva. A esto hay que agregar los gastos de seguridad social y los parafiscales, de tal manera que el sindicato pueda calcular cuánto es el costo laboral total de los trabajadores convenionados o del total de los trabajadores de la empresa (ver costo de la convención colectiva en la Caja de Herramientas).

3.2 Calculando el costo del pliego de peticiones

En esta etapa es necesario calcular cuál es el costo del pliego de peticiones, lo cual permite determinar la manera como se pueden incrementar los costos laborales por causa de la negociación colectiva y cuánto vale cada punto del pliego de peticiones.



3.3 Situación de la organización sindical al momento de iniciar la negociación colectiva

Así mismo, es fundamental realizar un análisis de la organización sindical que nos permita establecer cuál es su estado al momento de iniciar la negociación colectiva, y si la correlación de fuerzas entre la empresa y el sindicato favorece la posibilidad de llegar a acuerdos positivos. En este punto podemos orientarnos por las siguientes preguntas:

- ¿Cuál es la relación de afiliados al sindicato con los trabajadores totales de la empresa?
- ¿Es mayoritario o minoritario el sindicato?
- ¿Existen otros sindicatos?
- ¿Cuál es el grado de legitimidad y credibilidad de la dirección del sindicato?
- ¿Cómo han participado los afiliados en las diversas actividades convocadas por el sindicato?
- ¿Cómo están las finanzas del sindicato y las posibilidades que tiene para financiar un conflicto colectivo?
- ¿Cómo son sus relaciones con la central, con los sindicatos de la región y del mismo sector económico?
- ¿Qué otros conflictos colectivos están en curso en la región o en el sector?
- ¿Qué otras negociaciones colectivas coinciden con la nuestra?
- ¿Cómo podemos articularnos con otras propuestas existentes?

Hacer este análisis nos ayuda a elaborar estrategias de fortalecimiento del sindicato que aseguren un respaldo y una movilización efectiva de las bases en la negociación

y asignarle un papel especial al área de comunicaciones del sindicato. (Ver las comunicaciones sindicales en la negociación colectiva, en la Caja de Herramientas).

3.4 Análisis de las anteriores negociaciones

También es muy útil que los sindicatos hagan un análisis de las anteriores negociaciones. Para ello es muy importante tener una memoria de cada una de las negociaciones, que pueda sistematizarse con el fin de caracterizar el comportamiento de la empresa y de cada uno de sus negociadores. Las empresas más organizadas lo hacen, lo que les permite identificar los estilos de negociación que utiliza el sindicato, la manera como sustentan y argumentan las peticiones y la forma como se comportan en la mesa de negociación cada uno de los negociadores sindicales, lo que les permite contar con un perfil de sus características personales.

Esta memoria sirve además para caracterizar y evaluar la manera como el sindicato actuó en la negociación, y a los negociadores del sindicato para corregir errores y definir estrategias y tácticas de negociación.

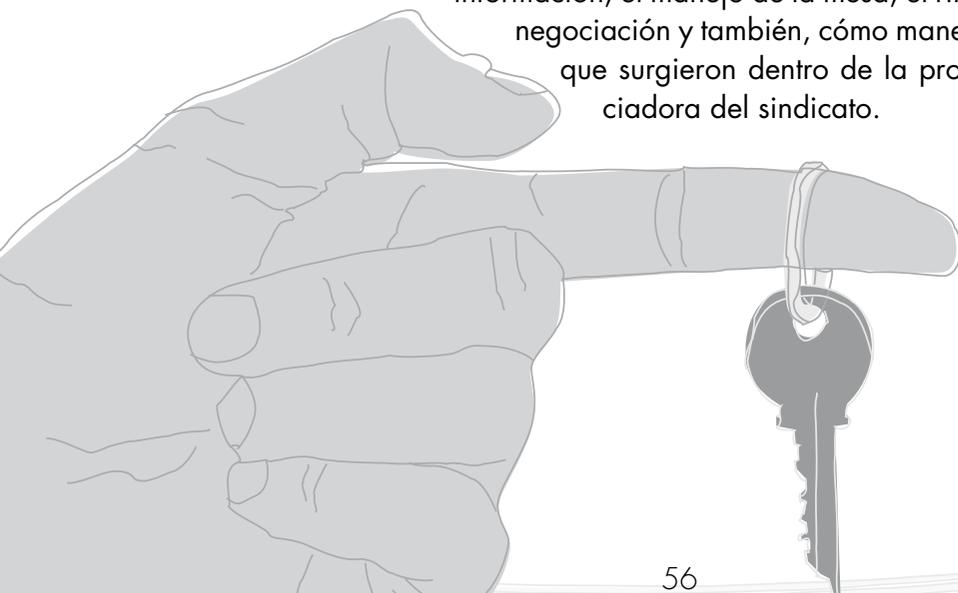
Este análisis permite también identificar los aspectos fuertes y débiles las comisiones negociadoras y de sus integrantes, observar las fallas que se cometen y analizar la posibilidad de especializar sobre temas específicos a los negociadores sindicales. Es normal que dentro de las comisiones negociadoras sindicales hayan compañeros y compañeras que tienen fortalezas en determinados temas del convenio colectivo y de la relación de trabajo, que pueden resultar de mucha utilidad a la hora de hacer la sustentación del pliego.

4. Tercera etapa: evaluación de la negociación y manejo de la nueva convención colectiva

4.1 Evaluación de la negociación colectiva

Concluida la negociación colectiva el sindicato debe evaluar todo el proceso de preparación y los resultados de la negociación. Algunas pautas sobre la manera como debemos hacer esta evaluación son la siguientes.

- Evaluar cada uno de los resultados en relación con los objetivos y metas propuestos: calidad de los resultados y su impacto en el mejoramiento de la calidad de vida, en las condiciones de trabajo y en el fortalecimiento de la organización sindical.
- Identificar cómo quedó la convención colectiva en relación con otras negociaciones y convenciones colectivas del sector y de la región.
- Identificar qué tipo de problemas se presentaron en relación con el manejo de la información, el manejo de la mesa, el ritmo y los tiempos de negociación y también, cómo manejamos los conflictos que surgieron dentro de la propia comisión negociadora del sindicato.



- Identificar factores externos que influyeron en la negociación y su impacto.
- Identificar qué tipo de manejo le dio la empresa a la negociación.
- Evaluar el tipo de acciones que el sindicato desarrolló durante la negociación, la estrategia y la política de comunicación, la respuesta de los afiliados y las relaciones con otros sindicatos.

4.2 Plan de administración y seguimiento de la negociación colectiva

Así mismo, en esta etapa se elabora el plan de administración y seguimiento de la nueva convención colectiva y se designa el equipo responsable de esta misión.

En esta parte, y como resultado del proceso de planeación de la actividad sindical, es muy importante designar un equipo de trabajo permanente, que se encargue de hacerle seguimiento a la aplicación de la convención colectiva. La experiencia de procesos de planeación sindical indica que este equipo es el responsable de las relaciones con la empresa y de preparar la negociación colectiva. Está constituido por el presidente del sindicato y por los responsables sindicales ante los diversos comités establecidos en la convención colectiva: estabilidad, escalafón, vivienda, salud ocupacional, relaciones laborales, etc.

4.4 Hoja de vida de los afiliados

La hoja de vida de los afiliados, es un registro que el sindicato debe tener, sobre la información socioeconómica de éstos, pues ésta suministra los datos sobre los trabajadores que son imprescindibles para determinar con exactitud la forma como la empresa aplica cada una de las cláusulas de la convención colectiva. Esta información, que en ocasiones es compleja, puede ser manejada con cierta facilidad, a través de el programa Hoja de Vida Sindical.¹⁷

17. Hoja de vida sindical es un software diseñado por la ENS para sistematizar información sobre características socioeconómicas de los afiliados a los sindicatos.

5. Guías de estudio y trabajo

5.1 Preguntas de comprensión

- ¿Qué factores llevan a que una negociación colectiva tenga éxito?
- Ubique los elementos esenciales del proceso de planeación de una negociación colectiva.
- ¿Qué papel tiene la encuesta socio-económica en el proceso de negociación colectiva?

5.2 Ejercicios de aplicación

- ¿Cómo caracteriza la tendencia actual en la negociación colectiva?
- Sobre la base de la lectura de tres convenciones, identificar elementos innovadores o progresistas en las mismas (tomando como referencia el estado del movimiento sindical). En plenaria se discuten los perfiles de dichas convenciones.

Elementos innovadores		
Convención 1	Convención 2	Convención 3

- Construya una tesis sobre la política laboral del gobierno actual
- Realice una encuesta con al menos cinco preguntas, en la que se tipifique una experiencia laboral y aplíquela con los compañeros del curso. Luego saque dos conclusiones que le reporte la información recogida.



- Identifique los principales problemas laborales que tienen las trabajadoras y proponga cómo pueden construirse alternativas a dichos problemas desde la negociación colectiva.

- Diseño de una encuesta que indague sobre condiciones laborales

- Identificación de principales problemas

1. _____

2. _____

3. _____

- Alternativas a los problemas identificados

1. _____

2. _____

3. _____

- Análisis comparativo de dos pliegos de peticiones

	Pliego de peticiones 1	Pliego de peticiones 2
Similitudes		
Diferencias		
Ventajas		
Limites		



Capítulo 4

Globalización, empresas transnacionales y negociación colectiva

Antes de iniciar el capítulo, y para facilitar la comprensión del mismo, te invitamos a revisar los temas que se incluyen.

1. Globalización y mundo del trabajo

1.1 Características de la globalización

1.2 Empresas multinacionales

2. Sindicalismo y globalización: alternativas

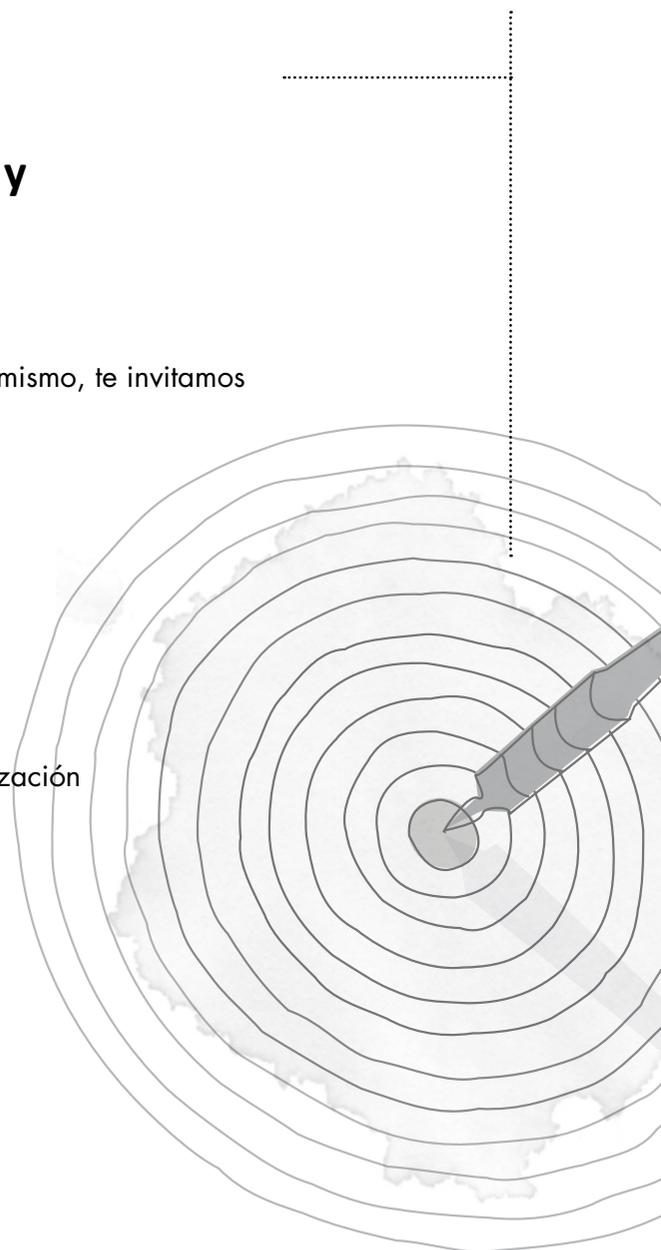
2.1 Sindicalismo y derechos laborales afectados por la globalización

2.2 Propuestas del movimiento sindical a escala global

3. Guías de estudio y trabajo

3.1 Preguntas de comprensión

3.2 Ejercicios de aplicación



1. Globalización y mundo del trabajo

Thurow ha señalado que el capitalismo le ha declarado la guerra a la clase obrera y la ha ganado cambiando el campo de juego. “Esta es la esencia de la mundialización: la brecha cada vez mayor entre la esfera de las decisiones democráticas y la esfera de las decisiones de los flujos económicos y financieros. Más mercado, y menos Estado y menos sindicatos”.¹⁸

El FMI ha definido la globalización o mundialización como la “interdependencia cada vez mayor de los países de todo el mundo, debido al continuo aumento del volumen y a la diversidad de los intercambios transfronterizos de bienes y servicios de los flujos internacionales del capital, así como de la difusión rápida y general de la tecnología” (FMI, 1997).

1.1 Características de la globalización

Las características de la globalización que tenemos se pueden resumir en los siguientes factores:

- Liberalización del comercio internacional
- Incremento de los flujos financieros transfronterizos.
- Integración económica y acuerdos comerciales entre diversos Estados y regiones: Unión Europea, Nafta, Mercosur.
- Instituciones políticas, financieras y comerciales que construyen un Estado-red que escapan al control democrático de los pueblos: FMI, OMC, G-8.
- Gestión global de la producción y distribución de bienes y servicios en torno a redes de más de 65.000 empresas transnacionales, que generan el 30% del PIB global y controlan dos terceras partes del comercio mundial.
- Enorme desigualdad de poder y capacidad entre los distintos estados nación.
- Creciente influencia de actores no estatales (empresas y organizaciones financieras y comerciales) que definen condiciones por fuera del sistema multilateral.

18. Thurow, Lester C., El futuro del capitalismo, Buenos Aires, Vergara Editor, 2006.



1.2 Empresas multinacionales

La ORIT-CIOSL ha señalado que “la globalización potencia la transnacionalización del capital. Por eso las empresas multinacionales y el capital financiero se han fortalecido convirtiéndose en un factor político internacional que tiende a sobreponerse a los Estados nacionales y a las organizaciones de la sociedad civil, entre ellas las organizaciones sindicales”.¹⁹

La consecuencia combinada de todos estos factores ha sido el debilitamiento global de la democracia, la falta de coherencia en la toma de decisiones de carácter global (negociaciones aisladas en materia de comercio y de finanzas), y ausencia de mecanismos que garanticen la seguridad socioeconómica de las personas.

19. XV Congreso Continental ORIT-CIOSL, abril, 2001.

2. Sindicalismo y globalización: alternativas

2.1 Sindicalismo y derechos laborales afectados por la globalización

Podríamos afirmar entonces, que la globalización es una forma de control del mercado ejercido por las multinacionales y con la cual resultan afectados los derechos laborales y por lo tanto el sindicalismo. Como lo ha indicado Naciones Unidas, “las presiones de la competencia mundial han hecho que los países y los empleadores adopten políticas laborales más flexibles con convenios de trabajo más precarios”.²⁰

En este contexto, la negociación colectiva se ha debilitado en la mayoría de los países, pues ahora el capital dispone de mayor libertad y movilidad para incidir en las decisiones de los países respecto de su política laboral y salarial, lo cual se refuerza en el hecho de que los convenios internacionales del trabajo no están siendo vinculados ni a las políticas de organismos como el FMI y la OMC, ni a los procesos de integración económica, y cuando se vinculan en estos últimos, como ocurre en los tratados de libre comercio, la sociedad civil y en particular los sindicatos no pueden intervenir de manera directa en su implementación, y los tribunales que deben dirimir las controversias laborales que puedan surgir están diseñados para resolver estas demandas por fuera de la jurisdicción laboral de cada país.

2.2 Propuestas del movimiento sindical a escala global

Ante esta realidad, desde el movimiento sindical se han venido proponiendo y experimentando acciones y estrategias a escala global, que no necesariamente riñen con la acción en los ámbitos nacional y local.

A continuación reseñamos algunos de los mecanismos más relevantes de la acción sindical global:²¹

20. PNUD, Informe sobre el desarrollo humano, 1999.

21. La parte que sigue ha sido tomada del texto de Juan Carlos Celis Ospina, Sindicatos y territorios, Escuela Nacional Sindical, Ensayos laborales No.11, dic., 2004.

Cláusulas sociales

Cláusulas sociales: propuesta que la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, CIOSL, busca incluir en las normas que rigen el libre comercio mundial, al menos unos estándares mínimos laborales, que son los derechos laborales fundamentales definidos por los convenios internacionales de la OIT (libertad sindical, negociación colectiva, no discriminación por raza o género, prohibición del trabajo forzoso y erradicación del trabajo infantil).

La CIOSL, ha insistido durante los últimos años, en las distintas reuniones de la Organización Mundial de Comercio, OMC, para que se incluya la cláusula social en dicho acuerdo, y en otros del mismo carácter. El texto de dicha cláusula debería especificar que las partes contratantes acuerdan tomar medidas para que se observen las normas mínimas del trabajo especificadas por un comité asesor que será creado por la OMC y por la OIT.

Cláusula social y tratado de libre comercio

Aunque la cláusula social no se ha logrado al nivel de la OMC, en el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, TLC las normas laborales incluyen derechos básicos de los trabajadores.

Para tal efecto, la legislación y jurisprudencia se dejan en organismos nacionales y se prevén procedimientos bilaterales. También en la Unión Europea, UE, la presión de la Confederación Europea de Sindicatos logró que en 1994, por medio de una directiva de la UE, se creara la figura de los comités de empresas europeas, aplicados a unas 1.150 empresas. Dichos comités se restringen únicamente a derechos de información y consulta por parte de los trabajadores en empresas que cubran más de dos países de la UE, sin embargo, representan un avance hacia un sistema europeo de relaciones laborales.²²

22. Andrés Breitenfellner, "El sindicalismo mundial, un posible interlocutor", en: El sindicalismo y la negociación colectiva Global Unions (Sindicatos mundiales): por iniciativa de la CIOSL, en asocio con los Secretarios Profesionales Internacionales, SPI.



“En el transporte marítimo internacional, la FIT casi ha llegado a imponer un salario mínimo mundial que es diez veces superior a algunos salarios nacionales. Incluso los buques que van bajo bandera de conveniencia sólo pueden circular libremente si abonan la remuneración convenida, más un canon de emitir certificados de conformidad sindical, sin los cuales los navieros se arriesgan a sufrir huelgas, boicoteos y el deterioro de las cargas perecederas”.²³

Códigos de conducta

Desde hace varios años ha crecido la preocupación entre los empresarios por enmarcarse en los derroteros de la llamada Responsabilidad Social Empresarial. En la década de los setenta se generaron varias iniciativas dirigidas a regular el comportamiento de las Empresas Transnacionales (ETN), sobre todo en los países menos desarrollados, por coincidir en éstos la posibilidad de pasar por encima de los estándares mínimos laborales y medioambientales.

Dichas iniciativas han sido promovidas por las propias ETN, los sindicatos, asociaciones de consumidores, iglesias y organizaciones de derechos humanos para la adopción de códigos de conducta corporativos.²⁴

Los códigos de conducta son normas escritas en las cuales las empresas declaran voluntariamente principios y políticas con respecto a sus prácticas productivas y comerciales, para respetar estándares laborales y medioambientales.

Huelgas supranacionales

Son huelgas al interior de una ETN con manifestación en distintos países donde ésta tiene asiento, por ejemplo, en 1997, cuando la Renault anunció el cierre de una de sus fábricas en Vilvoorde, Bélgica, que significaría la pérdida de 3.000 puestos de trabajo, se precipitó la primera eurohuelga, protagonizada por la Federación Europea de Trabajadores Metalúrgicos, FETIM, que coordinó paros en Bélgica, Francia, España, Eslovenia y Portugal.²⁵

23. Ibid

24. Ibid

25. Ibid

Convenios colectivos mundiales

A diferencia de los códigos de conducta, estos convenios son negociados entre las ETN y sus trabajadores por medio de sus federaciones sindicales mundiales. Desde que comenzaron a firmarse este tipo de convenios en 1988, se han constituido 20 en distintos sectores, entre los que se cuentan telecomunicaciones, manufacturas, minería y ventas al por menor.

También a diferencia de los códigos de conducta, los convenios marco permiten seguimiento y control a la ejecución. Las federaciones firmantes pueden plantear ante la sede matriz de la ETN los presuntos casos de incumplimiento, además en algunos casos se especifican reuniones periódicas. En perspectiva, los convenios colectivos mundiales son una base para diálogos futuros a escala mundial.²⁶

3. Guías de estudio y trabajo

3.1 Preguntas de comprensión

- ¿Por qué la globalización neoliberal afecta la negociación colectiva?
- ¿Qué papel podrían jugar la OIT y los Convenios fundamentales del trabajo en relación con la construcción de una justicia global?
- ¿Cuáles son las principales iniciativas globales que los sindicatos están impulsando en el contexto de la actual globalización?

3.2 Ejercicios de aplicación

Realiza un paralelo sobre dos Casos emblemáticos de globalización del movimiento sindical: Ejemplo Nike, Coca-Cola, donde este factor o la presión de los consumidores redunde en beneficio de los acuerdos a realizar.

26. Ian Graham y Andrew Bibby, "Convenios colectivos mundiales: un marco de derechos", en Revista Trabajo No. 45, Ginebra, diciembre de 2002.

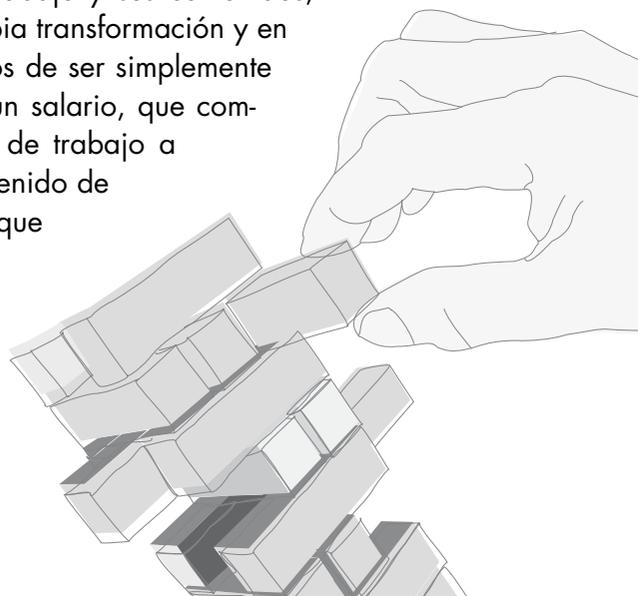
Nike	Coca-cola

Identifique el caso de una empresa con códigos de conducta. Qué tipo de normas tiene, cómo las aplican. De ahí señale sus límites y sus potencialidades.

Empresa:	
Normas existentes:	Forma de aplicación de las normas
Límites	Potencialidades

Conclusiones

Cuando trabajadores, trabajadoras y sindicatos coloquemos en el centro de nuestras reivindicaciones la organización del trabajo y sus contenidos, daremos un paso cualitativo en nuestra propia transformación y en la transformación de la sociedad, dejaremos de ser simplemente "trabajadores", seres que se alquilan por un salario, que comprometen su libertad durante una jornada de trabajo a cambio de una paga sin importarles el contenido de lo que hacen: para seres así da lo mismo que se produzcan armas o artículos basura, o una tela fina con un hermoso diseño, lo que les interesa es que al final de la jornada se les recompense con un salario.



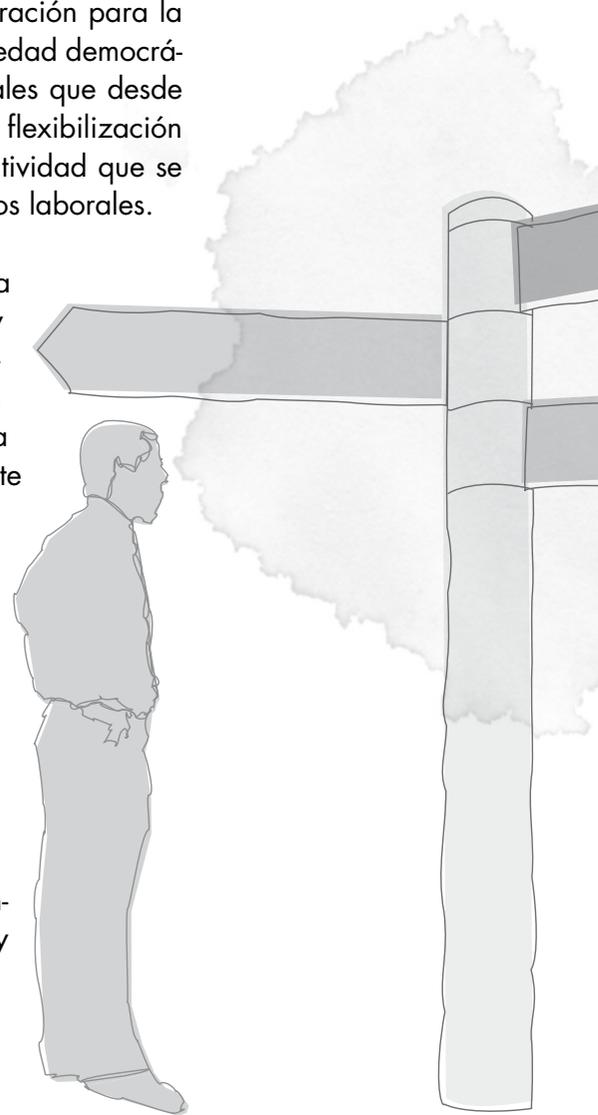
Asumirnos el trabajo como personas y como productores, incidiendo en el diseño y gestión del trabajo, reivindicando relaciones de trabajo democráticas, convirtiendo los lugares de trabajo en centros para la experimentación, la investigación y el estudio, significa una transformación cualitativa del trabajador y la trabajadora, quien no sólo tendrá el interés por hacer las cosas bien hechas y de manera eficiente, sino que también comenzará a preguntarse por la utilidad y el valor mismo de las cosas en términos de civilización y desarrollo, y desde ese momento, estaremos iniciando la construcción de una sociedad distinta.

Sin embargo tal horizonte, posible de concretar en una negociación colectiva se ve amenazado por factores globales, por una cultura antisindical, por las fuertes expresiones de violencia contra el sindicalismo y por la débil preparación para la negociación colectiva. La negociación colectiva, esencial en una sociedad democrática, está siendo debilitada a nivel global por las políticas neoliberales que desde la globalización promueven el desmonte del Estado de bienestar, la flexibilización de las relaciones laborales y el desarrollo de estrategias de competitividad que se apoyan en la precarización del empleo y en la reducción de los costos laborales.

En el caso colombiano, a estos factores globales hay que agregar la implementación de una cultura antisindical por parte de patronos y altos funcionarios del Estado, la violencia sistemática contra el sindicalismo que se ha traducido en el asesinato de cientos de sindicalistas y en la liquidación o debilitamiento de decenas de sindicatos, y en la ausencia de una legislación laboral que recoja y aplique integralmente los convenios internacionales de la OIT.

Por otro lado, pese al papel central que la negociación colectiva ocupa en los sindicatos, esta actividad todavía se desarrolla en la mayoría de los casos de manera espontánea, sin una preparación sistemática que se apoye en la investigación y en el conocimiento de los factores que influyen en la negociación, constituyéndose en un factor que debilita la posición de los sindicatos y que afecta sus resultados.

Esperamos que el presente módulo, haya contribuido en la comprensión de los factores que amenazan la negociación colectiva y



dinamice el reconocimiento del sindicalismo y de la sociedad, sobre la importancia de la negociación colectiva en la determinación de las condiciones de trabajo.

Lograr unas relaciones de trabajo democráticas y humanas requiere que la negociación colectiva se ocupe, de los problemas de la organización del trabajo, y no sólo de los asuntos relacionados con el salario y la estabilidad. Si los trabajadores y trabajadoras pasamos cerca de la tercera parte de nuestras vidas en los sitios de trabajo, éstos y el trabajo mismo tienen que tener otra significación para nosotros diferente a la posibilidad de ganarnos un salario. El trabajo también tiene que ser una actividad gratificante desde la perspectiva personal, intelectual y estética. El trabajo tiene que significar la posibilidad de desarrollo personal e intelectual, de crecimiento como personas y, en este sentido, las empresas, cualquiera sea su naturaleza, deben tener una dimensión ética frente a las personas que laboran en ellas.

La importancia del papel que juega la negociación colectiva en la determinación de las condiciones de trabajo es vital entonces para hacer del trabajo otra cosa distinta que la condición de la mera sobrevivencia, y es esencial para la emancipación de los trabajadores y las trabajadoras, reconociendo que la construcción de sociedades más civilizadas y avanzadas pasa, por cuestionar las formas del trabajo impuestas hasta ahora por el capitalismo.

Prueba de salida

Te proponemos resolver los siguientes puntos, como una manera de establecer los avances que el abordaje del presente módulo te haya brindado.

1. Sustente en qué principios se referencia en la actualidad la negociación colectiva y cuáles son los principales cambios que se han presentado respecto a ella.
2. Establezca, a partir de la información brindada en el módulo, tres características de la negociación colectiva en Colombia.
3. Realice un paralelo que muestre similitudes y diferencias entre las diferentes modalidades de convenios o contratos colectivos existentes.
4. Formule el proceso metodológico para llevar a cabo una negociación colectiva exitosa, aplicándolo a un caso real.

Caja de herramientas

