



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia - CUT

## **Políticas y orientaciones para la negociación colectiva en el futuro inmediato**





Central Unitaria de Trabajadores, CUT

## **Políticas y orientaciones para la negociación colectiva en el futuro inmediato**



Calle 51 N° 55-78

Tel: 513 31 00 - Fax: 512 23 30

E-mail: [fondoeditorial@ens.org.co](mailto:fondoeditorial@ens.org.co)

[www.ens.org.co](http://www.ens.org.co)

Apartado Aéreo 12 175

Medellín, Colombia

2007

ISSN: 1794-9270

Héctor Vásquez Fernández, 2007

Para esta publicación la Escuela Nacional Sindical, recibe el apoyo de



Este material se puede reproducir total o parcialmente  
por cualquier medio, previo permiso de las organizaciones

## CONTENIDO

<b>PRESENTACIÓN</b> . . . . .	3
<b>RESOLUCIÓN NÚMERO 6.</b> . . . . .	5
<b>FORTALECIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA POR PARTE DE LOS SINDICATOS</b> . . . . .	5
<b>1. LOS FACTORES QUE MÁS ESTÁN INCIDIENDO EN LOS SINDICATOS Y EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b> . . . . .	9
<b>2. LA DINÁMICA SINDICAL 2005-2006</b> . . . . .	17
<b>3. UNA MIRADA A LA DINÁMICA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.</b> . . . . .	29
3.1 Evolución de la negociación colectiva por tipo de convenios y por cobertura. . . . .	30
3.2 Negociación colectiva y tribunales de arbitramento. . . . .	39
3.3 La negociación colectiva en el sector público y privado. . . . .	40
3.4 Negociación colectiva por departamentos. . . . .	44

3.5 Negociación colectiva según clase de sindicato. . . . .	44
3.6 Negociación colectiva según confederaciones sindicales	48
3.7 Negociación colectiva según período de vigencia. . . . .	49
3.8 Incrementos salariales . . . . .	50
Cementos Argos S.A. y Sindicato Unitario de Trabajadores de la Industria de Materiales para la Construcción, Sutimac, Sindicato de Trabajadores de Cementos del Caribe, Sindicaribe, y el Sindicato de Trabajadores de Cementos del Nare, Sintracenare, 2006- 2009 . . . . .	56
<b>4. POLÍTICAS Y ORIENTACIONES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA . . . . .</b>	<b>59</b>
4.1 La proyección social y política de los sindicatos. . . . .	61
4.2 Defensa y promoción de la negociación colectiva. . . . .	63
4.3 Fortalecimiento de la capacidad negociadora de los sindicatos . . . . .	65
4.4 Defensa del nivel de los ingresos reales de los trabajadores y trabajadoras y mejora de la estabilidad en el empleo . . . . .	67
4.5 Desarrollo de los contenidos normativos de las convenciones. . . . .	71
4.6 Coordinación sectorial, regional , nacional e internacional. . . . .	76

## **PRESENTACIÓN**

Aunque la negociación colectiva sigue siendo el principal instrumento de defensa y promoción de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras, las políticas económicas y de flexibilización del mercado laboral de cuño neoliberal, las reformas laboral y pensional y los procesos de reestructuración del Estado, le han creado condiciones adversas, tanto en el sector público como en el privado.

Adicionalmente, pese a la enorme importancia que tiene y al papel central que ocupa en la actividad sindical, ésta se resiente todavía por la forma espontánea y poco preparada en que la mayoría de los sindicatos la asume, constituyéndose en un factor que debilita la posición de los sindicatos y que afecta sus resultados.

La ausencia de una política sistemática y permanente de preparación de la negociación colectiva, obliga a que la CUT y los sindicatos de industria avancen hacia la elaboración de políticas e instrumentos que permitan orientar, acompañar y coordinar este proceso en sus distintos niveles, apuntando a fortalecer la capacidad negociadora de los sindicatos, avanzando hacia la negociación colectiva articulada y estimu-

lando el desarrollo de una cultura organizacional y de gestión sindical apoyado en la investigación y en el conocimiento.

Para responder a estos retos, la CUT-Antioquia y la CUT-nacional, con el apoyo de la Escuela Nacional Sindical, han realizado dos seminarios nacionales que han servido para examinar el proceso de la negociación colectiva en Colombia, evaluar sus contenidos y resultados, identificar sus problemas y tendencias y diseñar estrategias y políticas que permitan orientar a nuestros sindicatos en tan difícil terreno, y para que esta actividad resulte efectivamente en una posibilidad real de conquistar relaciones de trabajo humanas y dignas, que nos permitan avanzar en la construcción de una sociedad más justa y democrática en los terrenos de lo social, lo laboral, lo económico y lo político.

El documento que presentamos a continuación ha sido el resultado de este proceso, frente al cual aspiramos no sólo que se convierta en una herramienta que ayude al proceso de preparación de la negociación colectiva, sino además, que sea enriquecido con el aporte de todos y cada uno de los sindicatos afiliados.

## **RESOLUCIÓN NÚMERO 6 FORTALECIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA POR PARTE DE LOS SINDICATOS**

El V Congreso de la CUT considera:

1. Que la negociación colectiva constituye uno de los instrumentos de acción más importantes con que cuentan los sindicatos para la defensa y promoción de los derechos laborales, mejorar la calidad de vida de sus afiliados y afiliadas, incidir en sus condiciones de trabajo, conquistar políticas para una mejor distribución de la riqueza creada, e incidir en la definición de políticas económicas y sociales que permitan avanzar hacia la construcción de sociedades más justas y democráticas en lo político, en lo social y en lo económico.
2. Para los sindicatos del sector público, la negociación colectiva representa además la posibilidad de incidir positivamente sobre la implementación de las políticas públicas, en la perspectiva de construir un Estado democrático y eficiente, más cercano a los ciudadanos y a las diversas comunidades sociales.
3. Esta actividad, esencial en una sociedad democrática, está siendo debilitada por factores como la implementación de una cultura antisindical por parte de patronos y altos funcionarios del Estado; por

la violencia sistemática contra sindicalistas; por la ausencia de una legislación laboral que recoja y aplique integralmente los convenios internacionales de la OIT, y por el desarrollo de políticas neoliberales de flexibilización-precarización del mercado laboral, de reformas a la legislación laboral y pensional, y de reestructuración del Estado.

4. Las políticas neoliberales se proponen un tipo de relaciones laborales en donde los sindicatos, los derechos y la negociación colectiva no puedan incidir, es así como se presenta como empresa viable y rentable aquella en la que no existe sindicato y convención colectiva. Es de esperarse que con el TLC la negociación colectiva se vea mucho mas afectada en tanto los empresarios buscaran la reducción de los costos laborales, en lo que algunos denominan la carrera hacia el abismo. Por su parte del Estado colombiano tiene como modelo de reestructuración la eliminación de las convenciones colectivas y el debilitamiento o extinción de los sindicatos, como el caso de Telecom, Bancafe, ISS, Ecopetrol, etc.
5. Adicionalmente, pese al papel central que la negociación colectiva ocupa en los sindicatos, ésta 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, desarticulada y atomizada respecto de los sindicatos del mismo sector y de la misma región y localidad, y sin el acompañamiento y la asesoría sistemática de la CUT y de sus subdirectivas.

**Resuelve:**

1. Continuar con el respaldoado que la CUT le ha venido dando a la realización del Seminario Nacional para la Elaboración de Políticas y Orientaciones para la Negociación Colectiva, realizado por iniciativa de la CUT Antioquia y apoyado por centros de educación y promoción sindical.
2. Adoptar como políticas de este congreso las políticas y orientaciones

- que se han adoptado en estos seminarios, las cuales han contando con el respaldo unánime de los sindicalistas participantes en estos eventos, provenientes de todo el país y de todas las tendencias que hoy tienen representación en el Comité Ejecutivo de la CUT Nacional.
3. Constituir a nivel nacional y en cada una de las subdirectivas un equipo interdisciplinario de asesoría y apoyo a la negociación colectiva.
  4. Promover la inscripción de abogados cercanos a los trabajadores o imbuidos del espíritu del derecho laboral protector, para su inclusión en las listas de los tribunales de arbitramento.
  5. Desarrollar convenios con ONG, abogados laboristas y universidades para el respaldo y la promoción de la negociación colectiva.
  6. Promover una mayor coordinación y articulación entre los sindicatos de un mismo sector, rama o actividad económica y presentar ante el Congreso de la República un proyecto de ley para el desarrollo de la negociación colectiva por rama o sector.
  7. Promover una reforma del Artículo 150, numeral 19 de la Constitución Política, que hace referencia a la negociación colectiva en el sector público, para darle vigencia al Decreto 411 de 1997 que ratificó el Convenio 151 de la OIT.
  8. Eliminar los pactos colectivos de iniciativa patronal.
  9. Desarrollar iniciativas legislativas que promuevan una ampliación de las normas protectoras de la relación de trabajo, que clarifiquen las ambigüedades a través de las cuales se la pretenda encubrir o disfrazar y que eliminen la intermediación laboral desarrollada por las cooperativas de trabajo asociado.

Bogotá, D.C., 25 de agosto de 2006

**Carlos A. Rodríguez Díaz**

Presidente

**Boris Montes de Oca A.**

Secretario General



## **1. LOS FACTORES QUE MÁS ESTÁN INCIDIENDO EN LOS SINDICATOS Y EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

1. En materia salarial y de costos laborales, las políticas se han orientado a contener la inflación y reducir de manera absoluta los costos laborales para hacer más competitiva la industria nacional en los mercados internacionales y para atraer la inversión extranjera directa. Estos objetivos han sido la motivación fundamental de las reformas laborales aprobadas en los últimos años, que además han excluido de la negociación colectiva aspectos fundamentales como el del contrato de aprendizaje, la salud familiar y la pensión de vejez.

2. Las reformas a la seguridad social, salud y pensiones, han estado orientadas al mercado y a fortalecer la presencia del sector privado, privatizando salud, riesgos profesionales y pensiones, debilitando los recursos del sector de la salud pública, lo que ha conducido a una aguda crisis del sector hospitalario, al tiempo que las políticas públicas en esta materia son substituidas por otras de focalización sobre la extrema pobreza.

3. Los sindicatos se han visto afectados por el crecimiento del empleo no estructurado, el autoempleo y en microestablecimientos, sector

difícil de sindicalizar, no sólo por las limitaciones que impone la legislación laboral, sino porque en estos pequeños negocios las relaciones salariales se confunden con la cooperación familiar, constituyéndose más como estrategias de sobrevivencia que como unidades para la conformación de empresas y empresariado. Los últimos datos sobre empleo publicados por el DANE, revelan cómo el empleo ha venido creciendo pero a costa de su calidad, pues de cada cien empleos 60 se hallan ubicados en el sector informal, sector en el que la noción de “trabajo decente” defendida por la OIT es más una aspiración que una realidad.

4. La subcontratación de trabajadores y de actividades por parte de las empresas constituye hoy uno de los factores que más negativamente afectan los derechos laborales y la acción de los sindicatos. Este fenómeno hace relación con la introducción de nuevos conceptos de producción y organización del trabajo que tienden hacia una precarización del empleo y del trabajo, la focalización de la producción y la tercerización de sectores del proceso de trabajo.

5. El resultado ha sido la aparición de distintas categorías de trabajadores que son considerados como independientes, autónomos o por cuenta propia, los cuales se vinculan a través de procesos de contratación tipo *outsourcing* o del trabajador *freelance*; o como trabajadores a domicilio que sólo tienen con la empresas o con el empleador una relación de tipo comercial o civil; o muchos otros que se vinculan a través de una relación de tipo triangular, en la cual una empresa proveedora o suministradora de servicios, los envía a trabajar para una tercera con la cual su empleador ha acordado realizar un trabajo o prestar un servicio. Estos últimos son los que se vinculan a través de una agencias que suministradoran trabajadores, empresas subcontratistas, o de una cooperativa de trabajo asociado, muchas de las cuales son organizadas por las mismas empresas.

6. Estas subcontrataciones permiten que los empresarios obvien los trámites de la contratación de personal, su formación y capacitación, además les favorece una mayor flexibilización del mercado de trabajo, una reducción de laborales y la elusión de las negociaciones con los sindicatos, pues solamente se tienen que relacionar con trabajadores contratados precariamente a través de terceros, o con trabajadores independientes con los cuales la relación supuestamente es de tipo comercial o civil. De esta manera, las empresas consiguen acceder a una fuerza de trabajo de mucho menor costo, al margen de la protección legal que implica la relación laboral, esto es, la concesión de prestaciones de seguridad social destinadas a cubrir contingencias como enfermedad, incapacidad, vejez, maternidad y desempleo; la defensa contra riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo; la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y protección contra la discriminación; y protección contra la inseguridad en el empleo y de los ingresos.

7. El resultado final es que la relación de trabajo legal y subordinada se sustituye por “formas de contratación fraudulentas o ilícitas cuya intención es eludir el cumplimiento de obligaciones contractuales, con el consiguiente perjuicio para los trabajadores”.<sup>1</sup>

8. De acuerdo a las investigaciones realizadas sobre el fenómeno,<sup>2</sup> se puede afirmar que el comportamiento empresarial en Colombia se inscribe en la tendencia internacional de fusiones empresariales y políticas de racionalización en la fuerza laboral. Para los trabajadores el referente de la empresa tradicional se viene diluyendo y con ello la posibilidad de intercambiar estabilidad y seguridad en el puesto de trabajo por disciplina y compromiso con la productividad, de tal modo que se

---

1. “El ámbito de la relación de trabajo”. Informe V Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª reunión, 2003.

2. Silva, 2004; Valero, 1999.

desestabilizan los perfiles de relaciones laborales que se construyeron en el período por sustitución de importaciones.<sup>3</sup>

9. La reforma del Estado, hecha con una política neoliberal que pretende desmotar cualquier vestigio de Estado de bienestar que pudiéramos tener, ha conducido a la fusión de entidades y ministerios, a la privatización de empresas públicas, particularmente del sector energético, y a la reestructuración de otras como la Caja Agraria, Telecom, el ISS y Ecopetrol, reestructuración que ha tenido como consecuencia el debilitamiento de las organizaciones sindicales que han desaparecido o han perdido capacidad de incidencia sobre su manejo.

10. En otros casos, su reestructuración ha conducido al debilitamiento de la negociación colectiva, al transformarse el carácter que antes tenían de trabajadores oficiales y que les permitía ejercer de manera plena este derecho fundamental, el mismo que pierden ahora al ser clasificados como empleados públicos.

11. Sobre el movimiento sindical sigue pesando una grave crisis humanitaria que se expresa en los asesinatos de cientos de sindicalistas cada año, en las amenazas y en el desplazamiento, crisis provocada por sectores armados como el paramilitarismo, que ha conducido al debilitamiento del sindicalismo y de la negociación colectiva, puesto que sus acciones han provocado, en muchos casos, la desaparición de la presencia de organizaciones sindicales en municipios del país, afectando principalmente a empleados y trabajadores oficiales de las entidades territoriales, la salud y la educación.

12. Las tecnologías de la información, han hecho posible un modelo de empresa a la que le es posible: 1) la internacionalización de sus actividades a través de la extensión de su presencia, organizativa y comercial, más allá de las fronteras de sus respectivos países; 2) la realización

---

3. Juan Carlos Ospina, *Lo laboral durante la administración Uribe*. ENS, 2004.

de inversiones directas al exterior, lo que, a su vez, les permite el control de la gestión de otras empresas; y 3) la deslocalización industrial o empresarial, que implica el traslado de actividades de un país a otro o de una región a otra. Estos factores le han conferido mayor poder de negociación a las empresas y no sólo en relación con las organizaciones sindicales, sino también frente a los mismos Estados.

13. Estos factores han hecho posible que las empresas transnacionales puedan ubicarse en todo el mundo para encontrar la fuerza de trabajo que necesiten, según costes, cualificaciones o control social. “Unas 65.000 empresas multinacionales, con aproximadamente 850.000 empresas afiliadas extranjeras, son los actores claves detrás de estos sistemas globales de producción. Estas empresas coordinan las cadenas de suministro global que conectan a las empresas en todos los países, incluso a los subcontratistas locales que trabajan fuera del sistema industrial formal y que subcontratan a los trabajadores”.<sup>4</sup>

14. Estos cambios dan lugar a una economía global, es decir, una economía en la que la organización de la producción, la organización de la gestión, la tecnología, la ciencia y los principales mercados están organizados en circuitos globales.<sup>5</sup>

15. La globalización ha tenido también sus efectos directos sobre la negociación colectiva. Por un lado, se presenta una fuerte competencia entre los países en desarrollo por atraer la inversión extranjera directa, para lo cual adoptan toda clase de políticas que hagan atractiva esta inversión por parte de las empresas transnacionales, entre ellas las exenciones de impuestos, la constitución de zonas económicas especiales y la desregulación de las normas laborales. Este proceso, que ha sido denominado “carrera hacia el fondo” de los derechos laborales, ha con-

---

4. “Comisión Mundial sobre la Globalización”, OIT, 2004.

5. Manuel Castells, “Transformaciones del trabajo, el empleo y el Estado de bienestar en la sociedad de la información”, *Gaceta Sindical Sindicalismo y globalización*, Comisiones Obreras, 2002.

ducido a que los países y los empleadores adopten políticas laborales más flexibles con convenios de trabajo más precarios”.<sup>6</sup>

16. A través de la liberalización de las corrientes de capital, de la desreglamentación de los mercados de trabajo y de la privatización de los servicios públicos, la globalización puede minar el poder que los trabajadores han ejercido tradicionalmente a través de sus organizaciones, que son esencialmente nacionales.

17. Tras de las presiones que ejercen organismos como el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y la Organización Mundial del Comercio sobre los países, para que ajusten sus economías a los parámetros establecidos en el denominado “Consenso de Washington”, se encuentran las empresas transnacionales como las principales beneficiarias del diseño de la arquitectura económica global, las cuales, a través de su poder económico y de la gran movilidad que les facilita el desarrollo de las comunicaciones y del transporte, cuentan con una gran capacidad de presión sobre los gobiernos y sobre los sindicatos, a quienes amenazan con cesar sus inversiones y reubicar su producción.

18. El neoliberalismo, la apertura de la economía y la reestructuración productiva crearon una nueva clase obrera más joven en comparación con la antigua, con alta presencia de mujeres, sin identidad con el trabajo, la empresa o el sindicato, que rota frecuentemente y establece estrategias familiares de vida que no están en función del colectivo obrero. “El tipo antiguo de trabajador —de origen rural, con bajo nivel educativo y vinculado con recomendaciones y relaciones personales— se ve cada vez más desplazado por jóvenes de origen urbano y mayor nivel educativo, seleccionados por la empresa de forma sistemática. Estos conforman un nuevo tipo de trabajadores abiertos al aprendizaje y orientados al ascenso individual, que rechazan comportamientos autoritarios; al mismo tiempo que ven en las regulaciones colectivas tradicionales mecanismos de exclusión y nuevas diferenciaciones en-

---

6. “Informe sobre el desarrollo humano”, PNUD, 1999.

tre los trabajadores. Los que crecieron en el ordenamiento colectivo estandarizado, pierden la seguridades y garantías establecidas en las regulaciones tradicionales, mientras que los jóvenes ven abrirse nuevos campos de acción”<sup>7</sup>

---

7. Rainer Dombois y Luger Pries, (comp.), *Relaciones industriales en el proceso de transformación en América Latina*, Caracas, Nueva Sociedad, 2000.



## 2. LA DINÁMICA SINDICAL 2005-2006<sup>8</sup>

19. Observando la dinámica sindical colombiana se constata cómo han ocurrido cambios sustanciales en la forma de protestar y movilizarse, influidos por los dramáticos remezones que las políticas neoliberales y las transformaciones significativas en las formas de organización del trabajo —flexibilizadas y cada vez más deslaborizadas—, que han golpeado derechos como el de asociación, negociación, contratación y de huelga, que se han visto severamente afectados, tal como lo demuestran las estadísticas de afiliación sindical, en constante retroceso durante las últimas décadas.

20. Dentro de las actividades realizadas se ubican, en primer lugar las jornadas de protesta que en lo transcurrido de 2007 suman doce, con un 37,5% de participación, seguidas por los paros con un 18,8% y a continuación otras acciones donde se contemplan respuestas a despidos, no pago de salarios, violación de derechos, cierres de empresas, etc. Luego se clasifican, en su orden, las marchas, la toma de instala-

---

8. Este documento fue elaborado para la ENS por Rodrigo Javier Toro, Diana Patricia Cárdenas, y Carlos Mario Betancur.

ciones y huelgas de hambre. Es importante anotar que esta forma de movilización expresada en las jornadas de protesta es por tercer año consecutivo la actividad más importante, seguida por el paro.

**Cuadro 1. La movilización sindical 2005-2006**

<b>Actividades realizadas</b>	<b>Mayo 2005 - abril 2006</b>	<b>Mayo 2006-abril 2007</b>
Huelga	7	2
Paro	26	22
Jornada de protesta	39	28
Huelga de hambre	8	2
Toma de instalaciones	16	9
Marcha	3	11

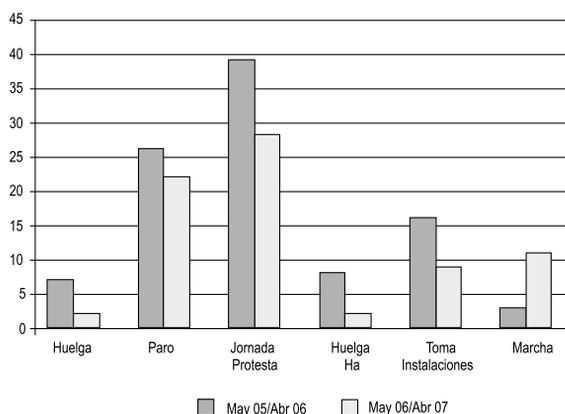
*Fuente:* base de datos dinámica sindical ENS

21. Las jornadas de protesta, la mayoría de las veces, tienen cobertura nacional e involucran en su participación no sólo al sindicalismo, sino también a otros sectores populares y sociales. Muchas de ellas, como la del 28 de marzo del 2007, contemplan en sus consignas la agitación de problemas de carácter nacional como es la defensa del Estado social de derecho, contra el tratado de libre comercio, por la defensa de la salud pública y la educación, la defensa de las transferencias a los departamentos e, incluso en algunos casos, la denuncia de la parapolítica y la responsabilidad del gobierno nacional en la crisis. Se denota aquí un sindicalismo más sociopolítico y vinculado a organizaciones de oposición como el Polo Democrático Alternativo y, en menor medida, al Partido Liberal, que han ayudado a potenciar este tipo de movilización social.

22. Un hecho significativo es el decrecimiento de las huelgas, que en las décadas de los setenta y lo ochenta fueron una de las formas más recurrentes de la actividad sindical y, de las cuales, en lo transcurrido del año 2007 no se ha presentado ninguna. Si se considera el periodo mayo-abril de 2005 a 2006 hubo ocho y del mismo periodo de 2006 a 2007 sólo se presentaron dos (ver cuadro 1), las cuales se realizaron en la zona carbonífera de la Costa Norte en la Drummond y en Carbones de la Jagua propiedad de la multinacional Glencore.

23. De estas huelgas resulta importante resaltar que incluyen temas de carácter social para la región en su problemática que, en cierta medida, sensibilizaron sobre tópicos medioambientales y otros asuntos del atraso social de la región; lo que desembocó en la protesta del presente año en la Jagua de Ibirico, que le tocó atender al propio presidente Álvaro Uribe Vélez y pusieron en el debate parlamentario y público el tema de las regalías y el papel leonino de las multinacionales.

**Gráfica 1: La movilización sindical 2005-2006**



24. En lo concerniente a la localización regional de las actividades se ubica, en lo corrido del año, a Santander como el principal epicentro

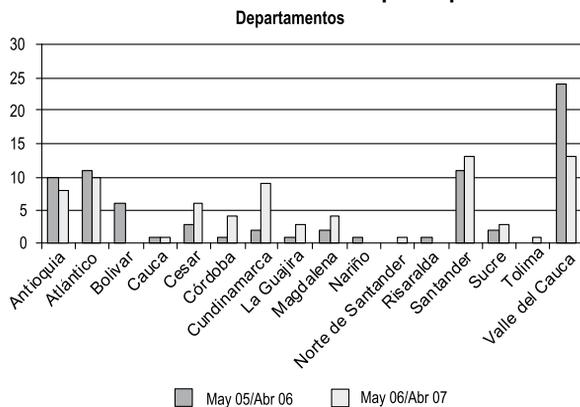
de actividades, Teniendo mucho que ver con lo anterior las movilizaciones del sector de la salud y las distintas luchas de Ecopetrol (ver cuadro 2), seguido por el Valle del Cauca y Antioquia; en los años 2005 y 2006 fue en el Valle el sector donde más protestas se presentaron. En los últimos años son Atlántico, Santander y Antioquia los de mayor movilización.

**Cuadro 2. La movilización sindical por departamentos**

<b>Departamentos</b>	<b>Mayo2005 / abril 2006</b>	<b>Mayo 2006 / abril 2007</b>
Antioquia	10	8
Atlántico	11	10
Bolívar	6	0
Cauca	1	1
Cesar	3	6
Córdoba	1	4
Cundinamarca	2	9
La Guajira	1	3
Magdalena	2	4
Nariño	1	0
Norte de Santander	0	1
Risaralda	1	0
Santander	11	13
Sucre	2	3
Tolima	0	1
Valle del Cauca	24	13

*Fuente:* Base de Datos Dinamica Sindical, ENS

**Gráfica 2. La movilización sindical por departamentos**



25. Reflexionando sobre la división económica, un hecho cualitativamente destacable es que el mayor peso de las protestas y la movilización sindical se ha mantenido ininterrumpidamente durante los últimos tres años en los servicios comunales, sociales y personales, donde se clasifican entre otros, los sectores de salud y educación, de orden estatal.

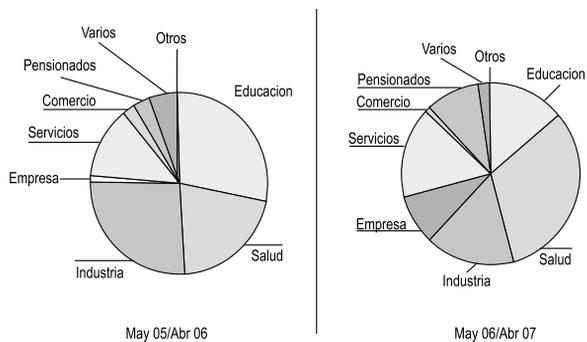
26. En el 2005 de un total de 101 actividades, 63 (56,8%) se clasifican en este sector; en el 2006, de un total de 83 actividades, fueron 53 (60,9%) y en lo transcurrido de 2007, de 32 actividades reportadas 22 (68,8%) provinieron del mismo sector.

En dos de los tres años en la industria manufacturera se originaron protestas también.

**Cuadro 3: La movilización sindical por sectores económicos**

Sector afectado	Mayo 2005 a abril 2006	Mayo 2006 a abril 2007
Educación	26	13
Salud	19	29
Industria	24	15
Empresa	1	8
Servicios	12	15
Comercio	2	1
Pensionados	3	0
Varios	5	9
Otros	0	2

Fuente: Base de Datos Dinamica Sindical, ENS

**Gráficas 3 y 4: Movilización sindical por sectores económicos**

27. Vale la pena detenernos un poco a mirar con más detalle por qué más de la mitad de las protestas son de los trabajadores y sindicatos de este sector (ver cuadro 3), y podemos entender lo corrosivo de la política neoliberal y del gobierno de Álvaro Uribe Vélez, en cuanto al sistemático debilitamiento de las políticas públicas que debe garantizar el Estado social de derecho, en lo referente a la salud y la educación, entre otros. Pues bien, la mayoría de las protestas que se originan son realizadas por maestros, trabajadores de la salud, Bienestar Familiar, madres comunitarias y otros, que ante las políticas privatizadoras se ven abocados a la protesta por diferentes motivos como el recorte de nóminas, los cierres de establecimientos, el atraso o falta de salarios, implementación de reestructuraciones, recorte presupuestal de entidades estatales y medidas drásticas provenientes del gobierno nacional como fue el sistemático marchitamiento del Seguro Social, hasta asfixiarlo económicamente y por esta vía abrir el boquete, y simultáneamente vendiendo la idea a la opinión pública de que la privatización es el mejor camino. Es por todo lo anterior que las centrales sindicales y los partidos políticos de oposición se han pronunciado enérgicamente, promoviendo acciones legales y parlamentarias y movilizándose en las calles exigiendo una política pública en los temas sociales como punto central de la agenda.

28. Se puede comentar, complementariamente, que cuando se analizaba cómo los sindicatos gremiales eran en promedio, el sector más movilizado en los últimos años, se englobaba allí a los educadores y a Fecode como la organización sindical más grande del país, que tenía un peso específico notable y que en su último congreso tomó importantes medidas de lucha sobre un proyecto regresivo del gobierno como es el recorte de las transferencias que será un golpe más a una política social, ya de por sí, exigua.

29. Igualmente un sindicato como Anthoc ha contribuido notable-

mente en las luchas regionales del sector salud, fundamentalmente de carácter defensivo.

30. Es importante comentar que pese a que el Comando Sindical Unitario ha promovido tomas y movilizaciones de carácter nacional, la cobertura de las acciones ha tenido predominio local ya que en el 2007 representaron el 66,8% del total, cifra muy parecida a la del 2006 con un 64,4 % y a la del 2005 con 68,5%, por encima de las de carácter nacional o departamental.

31. Este comportamiento podría explicarse, en alguna medida, en la crisis de hospitales y del sector de la salud en general, la reestructuración de las entidades estatales (municipios, departamentos, etc.) además de la privatización de las electricadoras, de Telecom, Ecogas, ETB, Megabanco, Bancafé, entre otras, que según las cifras de las centrales obreras ha dejado a 60.000 personas sin empleo y que sugirió la jornada de protesta del 26 de septiembre de 2006 en rechazo a lo que consideran un “descalabro social” que se complementará con aproximadamente 35.000 trabajadores cesantes en un futuro próximo.

32. Considerando lo anterior se puede entender como los trabajadores estatales han sido tocados en su sensibilidad y obligados a recurrir a acciones de todo tipo: desde la movilización, en las cuales son estadísticamente los primeros, hasta la utilización de otras medidas *non sanctas* o nada ortodoxas, cual es la creación de muchos sindicatos que buscan fundamentalmente la protección con el fuero sindical de fundadores, pero que en términos estratégicos, no redundan en potenciar y fortalecer el sindicalismo, sino que lo dispersa y atomiza aún más (recuérdense las denuncias de algunos funcionarios de acusar de “abuso de derecho” a estos sindicalistas). Desde otra óptica, considerando los sujetos colectivos, se verá un nivel de resistencia al capital.

33. Retomando la participación por sector encontramos que en las actividades de 2007 el sector estatal aportó el 77,4%, en el 2006,

el 78,8% y, en el 2005, el 72%, muy por encima del sector privado. Asunto explicable en la composición del sindicalismo colombiano, mayoritariamente estatal, pese a la limitación de sus derechos por el incumplimiento del propio gobierno colombiano en la ratificación de los compromisos adquiridos en la OIT, asunto que es motivo de constante reclamo por las centrales sindicales y que tienen previsto discutir este año en la Comisión de Políticas Laborales.

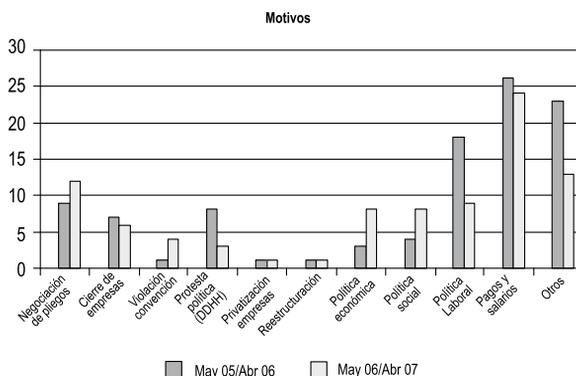
34. Teniendo en cuenta los motivos de las protestas (ver cuadro 4), las cifras nos muestran como punto más álgido el correspondiente a “pagos y salarios” que en el 2007 fue el más relevante con un 25% de casos, al igual que en el 2006 con un 25%. En el 2005 predominó la variable “otros” (retraso y falta de pagos y desacuerdo con proyecto de legislación, entre otros) con un 27,3%. Otros ítems como la política laboral, la política económica y la negociación de pliegos se convirtieron también en detonantes de la protesta. Se ratifica con lo anterior que la crisis de muchos sectores (especialmente sector salud y gubernamental) recae sobre los trabajadores, llegándose a presentar casos dramáticos de deudas por salario, primas, entre otros derechos algunas veces con retrasos de meses completos y en algunos casos, hasta de años y originando protesta por los afectados.

35. Las políticas laboral y económica se manifiestan fundamentalmente en los procesos de reestructuración y deslaborización de los trabajadores, las reubicaciones, los reemplazos con trabajadores subcontratados, los rechazo a las exigencias de productividades exageradas y condiciones inseguras a nivel de ambiente de trabajo, que llevan extremos graves como la muerte de los trabajadores mineros. Igualmente respuestas a medidas empresariales que bajo la égida de la competitividad incumplen compromisos laborales y llevando la flexibilización a polarizaciones la tensión laboral que producen conflicto. Una modalidad a la que han recurrido, como caso extremo los trabajadores para

**Cuadro 4: Las razones de la protesta de los sindicatos**

Motivos	Mayo 2005/ abril 2006	Mayo 2006/ abril 2007
Negociación de pliegos	9	12
Cierre de empresas	7	6
Violación de convención	1	4
Protesta política (ddhh)	8	3
Privatización de empresa	1	1
Reestructuración y/o reconversión	1	1
Política económica	3	8
Política social	4	8
Política laboral	18	9
Pagos y salarios	26	24
Otros	23	13

Fuente: Base de Datos Dinámica Sindical, ENS.

**Gráfica 5: Las razones de la protesta de los sindicatos**

garantizar sus acreencias, es la toma de instalaciones ante quiebras o crisis de empresas, verdaderas o fraudulentas.

36. Un último factor a considerar en este recorrido esquemático de un panorama tan amplio, como es la dinámica sindical, es el referente a la afiliación confederal del sindicalismo que participa con sus luchas y la llena de contenido. Mirando los resultados logramos constatar una realidad palmaria: es la CUT la central sindical colombiana que más se moviliza y sus sindicatos los que más aportan a la protesta laboral. En los tres últimos años encabezó más de la mitad de las acciones registradas, así: 53,1% en el 2007, igual porcentaje en el 2006 y 85,7% en el 2005. Los no confederados y la CGT no alcanzan, cada una, tan siquiera el 10% y la CTC no registra individualmente (vale clarificar que en las jornadas del Comando Nacional Unitario participa como integrante de éste).

37. Un factor interesante para comentar, es la categoría “otros” que registra en el 2007 el 43,8% y en el 2006 el 35,9%; aquí están contemplados algunos sindicatos de los cuales no hay información detallada pero igualmente empiezan a figurar trabajadores no afiliados a sindicatos propiamente dichos y que se han manifestado; es el caso de los trabajadores contratistas o subcontratistas de Ecopetrol que realizaron varias protestas o, igualmente, como ocurrió en las protestas de trabajadores de cooperativas de trabajo asociado, uno es el sonado caso del Valle del Cauca, en el sector de la caña; igualmente trabajadores temporales y pensionados o comités de despedidos.

38. Lo anterior nos da un buen motivo para reflexionar un poco sobre la incidencia real y el futuro ponderable del sindicalismo que como aludimos en anteriores comentarios, ya no es el sindicalismo industrial el que se moviliza y, paralelamente con la reestructuración capitalista y la reconversión de las empresas, cambia la mano de obra y el sindicalismo se renueva rezagadamente al ritmo de su lentitud. Así mismo

el marco institucional del Estado y gran parte del empresariado y los actores armados que atentan contra su desarrollo. La pregunta que aflora inexorablemente, es ¿cuál es el futuro del sindicalismo colombiano?, ¿cómo tender puentes con aquellos sectores deslaborizados, flexibilizados, precarizados, excluidos que le permitan su permanencia, recomposición y desarrollo?, ¿cómo sindicalizar a jóvenes y a las mujeres?

39. El congreso de la CUT, realizado en septiembre de 2006, al definir temas como la afiliación internacional a la CSI y la reestructuración organizativa, entre otras, marcó algunos parámetros y medidas útiles que necesitan contenido político y militante para lograr tales fines. Los comités de impulso de los grandes sindicatos que priorizaron los sectores de salud, educación, transporte y agroindustria como pioneros para los grandes sindicatos de industria, aún tienen serias limitaciones que deben motivarnos a contribuir, no de manera mesiánica pero si de forma seria y militante a su desarrollo.

40. El giro hacia los problemas sociales con participación en la vida política y con agenda abierta a otros sectores sociales, va a ser determinante, indudablemente en el papel del sindicalismo. Sin duda consignas como el empleo productivo, estable y bien remunerado en contra de la precariedad liberal, el estatuto del trabajo y la regulación de la intermediación laboral, podrán salirle al paso a proclamas demagógicas como la formalización del empleo para 350.000 empleados públicos anunciados por Álvaro Uribe. Dinamizar y concretar tareas —como propuso Carlos Rodríguez, presidente de la CUT— tales como libertad sindical, el trabajo decente y el diálogo social son prioritarias hoy.

### **3. UNA MIRADA A LA DINÁMICA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

41. Un elemento fundamental en los procesos de preparación de la negociación colectiva por parte de los sindicatos, es analizar sus resultados, pues éstos definen tendencias que luego van a tener una incidencia en las negociaciones futuras. Difícilmente los sindicatos y las negociaciones mismas se apartan de estas tendencias. Para hacerlo tienen que reunirse condiciones muy concretas, como la situación económica, financiera y productiva de la empresa, el lugar que ésta ocupa en el contexto económico y empresarial, las propias características del convenio colectivo de trabajo y, finalmente, la correlación de fuerzas que se da entre la empresa y el sindicato.

42. Para la CUT es fundamental analizar qué ha pasado en estos procesos, cuáles son sus resultados y cuáles son las tendencias y problemas presentes. La CUT se ha propuesto como tarea esencial desde su visión organizativa, desarrollar procesos para fortalecer la capacidad negociadora de los sindicatos, que permitan al sindicalismo tener una mayor capacidad de incidencia en las políticas públicas y de las empresas. En esta perspectiva se inscribe la promoción de una mayor articulación de los sindicatos a través de su unificación en diecisiete

grandes sindicatos por rama o actividad económica. Es indudable que si logramos avances en este terreno, sus resultados se van a reflejar en una mejor posición negociadora por parte de los sindicatos, pues la dispersión que hoy caracteriza la estructura sindical de la CUT y de todos los sindicatos en Colombia, es un factor que impacta negativamente en la negociación colectiva.

43. En esta misma dirección se inscribe la tarea de investigar qué ha pasado en la negociación colectiva y de reflexionar colectivamente sobre las tendencias y problemas que señalan estos resultados. Sólo así podemos asegurar procesos más sistemáticos de preparación de la negociación que coloquen a los sindicatos en una mejor posición negociadora. Esta tarea nos permitirá también avanzar hacia la organización de un trabajo más sistemático por parte de la CUT en relación con una de las actividades más importantes de los sindicatos como lo es la negociación colectiva.

### **3.1 Evolución de la negociación colectiva por tipo de convenios y por cobertura**

#### *3.1.1 Número de convenios colectivos*

44. En el 2005 se negociaron 360 convenios colectivos de trabajo, lo que significa un incremento del 26,76% con respecto a 2003. Sin embargo, esta tendencia se revierte al año siguiente, en el 2006, cuando sólo se negociaron 355 convenios colectivos de trabajo, 273 menos que en el 2004, es decir una caída del 43,47%.<sup>9</sup> Esta comparación está

---

9. La fuente es el Ministerio de la Protección Social, que no logra todavía mantener una información consistente, ordenada y sistematizada. Por ejemplo: en el reporte de la Unidad de Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio, aparecen registradas sólo veintitrés negociaciones colectivas de la región de Urabá en el 2006, mientras que en los archivos de la regional Antioquia del mismo ministerio aparecen 63.

sustentada en el hecho de que el mayor número de convenios colectivos se pactan a dos años, aunque a partir de 2002 empieza a presentarse la tendencia a pactar vigencias más largas, de tres, cuatro y hasta seis años, lo que no nos permite precisión en el aumento o disminución del número de convenios. Las diferencias entre los años pares y los impares tienen que ver fundamentalmente con la negociación colectiva en la zona de Urabá, que hasta el 2006 se hacía a dos años y en años pares. Esta negociación involucra a más de 300 fincas bananeras y alrededor de 168 convenciones colectivas de trabajo que benefician a cerca de 16.000 trabajadores.

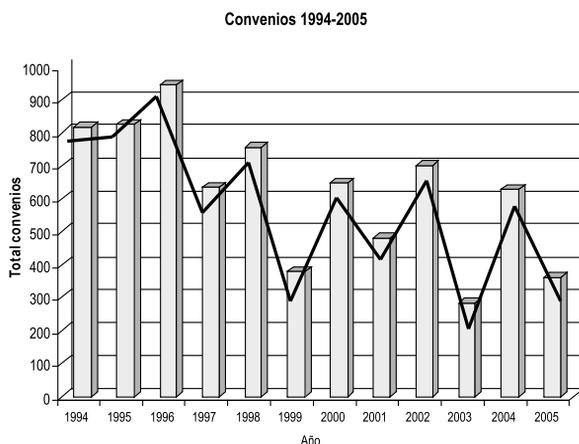
**Cuadro 5: Convenciones, pactos y cobertura de la contratación colectiva**

<b>Año</b>	<b>Convenciones colectivas</b>	<b>Pactos colectivos</b>	<b>Contrato sindical</b>	<b>Total convenios</b>	<b>Total cobertura</b>
1994	496	321		817	196.241
1995	517	307		824	230.472
1996	607	334	4	945	258.713
1997	376	257	1	634	203.928
1998	502	252	1	755	125.386
1999	207	172		379	108.744
2000	438	129	4	571	186.963
2001	328	149	6	483	115.153
2002	496	200	4	700	176.774
2003	173	110	1	284	72.244
2004	426	192	2	620	134.244
2005	200	160		360	99.336
2006	285	70		355	60.462

*Fuente:* Ministerio de la Protección Social y cálculos de la ENS.

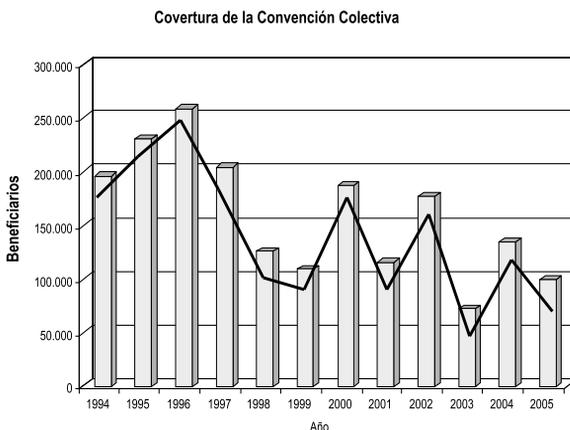
46. Si excluimos la negociación colectiva de Sintrainagro en la región bananera de Urabá, en el 2006 el mayor número de convenios colectivos de trabajo se presentaron en el sector de la industria manufacturera, 80 convenios, de los cuales 47 fueron convenciones colectivas y 33 fueron pactos. Le sigue el sector de servicios comunales y sociales, con veintiocho convenios: veintitrés convenciones y cinco pactos.

**Gráfica 6: Evolución número de convenios colectivos de trabajo 1994-2005**



47. Una mirada de más largo plazo (1994-2006) permite observar una tendencia bastante negativa acerca de la evolución de la negociación colectiva en relación con el número de convenios colectivos de trabajo y con la cobertura de los mismos. Como se ve en el cuadro 5 y en la gráfica 6, en doce años se ha presentado una disminución del 56,54% del total de convenios colectivos de trabajo, siendo mayor la de pactos colectivos (-78,19%), que la de las convenciones colectivas de trabajo (-42,54%). Por su parte, la cobertura de la contratación disminuye dramáticamente también en 69,18%.

**Gráfica 7. Evolución cobertura de convenios colectivos de trabajo 1994-2005**



48. Las razones de este retroceso, para la construcción de sociedades más democráticas e incluyentes, tiene que ver con los siguientes factores:

- La apertura económica, que condujo al cierre de empresas donde los trabajadores estaban organizados sindicalmente y negociaban sus condiciones de trabajo y empleo.
- Los cambios en los sistemas de contratación que están siendo implementados por las empresas, particularmente el recurso a subcontratar a través de cooperativas de trabajo asociado, que ha conducido a la deslaboralización de la relaciones de trabajo, la precarización del empleo y de los ingresos del trabajo y a la desaparición de organizaciones sindicales.
- La cultura antisindical de las elites dominantes y empresariales, que desarrollan estrategias para evitar que los trabajadores y trabajadoras se organicen en sindicatos, o para debilitar las organizaciones existentes.
- La violencia antisindical, que ha cobrado la vida de más de 2.000 sindicalistas, entre directivos, activistas y afiliados. En muchos ca-

sos (hospitales públicos y administraciones municipales, fundamentalmente). Esta violencia, promovida por actores armados ilegales, particularmente de autodefensas, ha obligado a que los trabajadores renuncien a los sindicatos y a las convenciones colectivas y, en muchas ocasiones, a que los directivos sindicales se vean obligados al exilio.

- Los procesos de reestructuración del Estado como las fusiones de empresas, liquidaciones, privatizaciones, reducción del personal y cambios en los sistemas de contratación.
- Las restricciones que impone una legislación laboral que, en muchos casos, es contraria a los principios constitucionales y en otras contradice los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, en particular, restricciones a la negociación colectiva en el sector público (no se aplica el Convenio 151 pese a que fue aprobado por la Ley 411 de 1997), y la negativa a permitir la negociación por rama o sector económico.

**Cuadro 6. Mayores violaciones a los derechos humanos de sindicalistas colombianos**

Tipo de violación	2005	2006	Enero-abril 2007
Amenazas	260	244	6
Homicidios	70	72	9
Hostigamientos	32	22	1
Detenciones Arbitrarias	56	16	4

*Fuente:* ENS Banco de datos SINDERH

49. Entre 2003 y 2006 el número de convenios colectivos firmados en los diversos sectores económicos disminuye en 21,61% en promedio: -20,1% las convenciones colectivas y -24,6% los pactos colectivos; sólo

en el sector financiero se presenta un incremento de las convenciones colectivas (20%), mientras que en sectores como minería y construcción se presentan las mayores disminuciones: 87,5% y 72,73%, respectivamente.

50. Los pactos colectivos se presentan con mayor frecuencia en los sectores de la industria manufacturera (54,67% en el 2005 y 41,25% en el 2006) y en el sector de comercio, hoteles y restaurantes (36,84% y 45%, respectivamente). 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 casi siempre se les impone desde la dirección de las empresas, a través de los mandos medios, y los trabajadores sólo tienen la alternativa de acogerse o perder. 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. Esta forma de negociación es hoy mayoritaria en el sector manufacturero.

51. 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”.<sup>10</sup>

---

10. “Recopilación de principios y decisiones del Comité de Libertad Sindical”. Párrafo 786. 1996.

**Cuadro 7. Negociación colectiva por actividad económica  
y por clase de negociación colectiva**

Sector	2003		2004		2005		2006		Variación A/b %	
	CC	PC	CC	PC	CC	PC	CC	PC	CC	PC
1. Agricultura, caza y pesca	15	18	197	40	14	24	184	17	-6.61	-29.32
2. Minas y canteras	8	2	8	1	1	2	1	-	-87.5	
3. Industria manufacturera	56	58	91	97	63	76	47	33	-25.18	-29.68
4. Electricidad, gas y agua	9	0	17	3	5	5	6	-	-57.7	
5. Construcción	4	1	7	1	1	1	2	-	-72.73	
6. Comercio, restaurantes y hoteles	23	15	29	18	36	21	11	9	-62	-9.1
7. Transporte y comunicaciones	7	3	12	7	5	11	6	3	-42.11	40.0
8. Financiero	2	5	8	7	7	6	5	3	20.0	-25.0
9. Servicios comunales, sociales y personales	49	8	65	18	68	14	23	5	-20.18	-26.93
S. Total	173	110	434	195	200	160	285	70	-20.1	-24.6
Total	A912				B715				-21.61	

CC: Convención colectiva. PC: Pacto colectivo.

Fuente: Ministerio de Protección Social. Datos procesados por la Escuela Nacional Sindical.

### 3.1.2 Cobertura de la contratación colectiva.

52. La negociación colectiva sigue siendo marginal en nuestro país. En el 2006, sólo 60.462 personas estuvieron cubiertas por algún convenio colectivo de trabajo; si a ellas les sumamos la cobertura de 2005, 99.336 personas, tenemos una cobertura que apenas llega al 0,9% de la

población ocupada, -22,96% menos que en el período 2003-2004. Este dato no incluye la “negociación” colectiva de los trabajadores del sector público, puesto que el derecho de negociación colectiva para este sector está restringido a la presentación de “solicitudes respetuosas” que no dan lugar a la firma de convenciones colectivas sino de “acuerdos”, negociación de la que se excluyen los aspectos económicos de la relación laboral. Esta situación es violatoria del Derecho de Libertad Sindical y en particular del convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo y de la Ley 411 de 1997 que ratificó este convenio.

53. Por sectores económicos la mayor proporción de persona beneficiadas por la contratación colectiva se presenta en el sector financiero, donde 22,28 de cada cien personas vinculadas allí están cubiertas por un convenio colectivo de trabajo; le sigue el sector de electricidad, gas y agua, con un 6% de cobertura; luego está el sector de la industria manufacturera, con el 2,46%. Los demás sectores presentan coberturas por debajo del 1%.

54. Las cifras anteriores no incluyen los acuerdos que en algunas instituciones del Estado pactan los empleados públicos, cuyo nivel de negociación es muy precario y que excluye los aspectos fundamentales de la relación de trabajo, como la contratación, la estabilidad laboral (carrera administrativa) y los sistemas de remuneración; adicionalmente, existe una dificultad para registrarlos y hacerles seguimiento, puesto que tales acuerdos no se registran en el Ministerio de Protección Social.

55. Además de la violencia y la cultura antisindical, la baja cobertura de la contratación colectiva se explica también por causa de la estructura organizativa de los sindicatos, donde predominan los sindicatos de empresa y de gremio. Este factor favorece que la negociación se disperse y desarticule, haciendo que se presente únicamente a nivel de empresa. A esta situación contribuyen las restricciones legales acer-

**Cuadro 8: Cobertura de la negociación colectiva por sectores económicos (número de personas).**

	2003	2004	2005	2006	Población ocupada	%
1. Agricultura, caza y pesca	3.732	28.994	10.973	20.844	3.413.860	0.93
2. Minas y canteras	7.200	1.645	480	23	116.327	0.43
3. Industria manufacturera	26.743	37.543	37.264	19.843	2.312.186	2.46
4. Electricidad, gas y agua	2.410	4.220	2.866	2.165	71.733	7.0
5. Construcción	392	1.302	100	565	896.661	0.07
6. Comercio, restaurantes y hoteles	3.817	10.633	16.420	5.423	4.420.514	0.49
7. Transporte y comunicaciones	1.464	13.519	3.327	2.172		
8. Financiero	11.163	14.415	6.606	5.093	52.509	22.28
9. Servicios comunales, sociales y personales	13.596	21.323	21.300	4.334	6.325.224	0.4
Total	72.264	133.594	99.336	60.462	17.609.014	0.9
		205.858		159.789	-22.96	

Fuente: Ministerio de Protección Social. Cálculos de la ENS.

ca del funcionamiento de los sindicatos de industria, que en la práctica deben funcionar como sindicatos de empresa.

56. El V Congreso de la CUT aprobó una resolución de reestructuración de los sindicatos, que se propone un proceso de centralización de los más de 700 sindicatos que hoy se encuentran afiliados a la CUT,

en sólo diecisiete grandes sindicatos por rama o actividad económica. La resolución define un plazo de seis años para concretar este objetivo, el mismo que debe ser promovido desde la negociación colectiva con iniciativas de coordinación en la presentación de pliegos y con una mayor articulación de los sindicatos en su proceso de preparación.

### 3.2 Negociación colectiva y tribunales de arbitramento.

57. El cuadro 9 muestra el número de tribunales que se están convocando cada año. Por sectores económicos, la mayor parte se presentaron en el sector de servicios comunales, sociales y personales, y corresponden fundamentalmente a entidades públicas, en su mayoría municipios. Otro rasgo es que la mayor parte de los sindicatos implicados son sindicatos de industria, que presentan un pliego de peticiones a nombre de los trabajadores afiliados en la respectiva empresa o institución, sin que tengan la capacidad legal de optar por otra alternativa de solución del conflicto que no sea la del tribunal de arbitramento, pues la huelga sólo la puede votar el sindicato cuando sus afiliados son mayoría en la empresa.

**Cuadro 9: Tribunales de arbitramento convocados 2000-2005**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Casos	99	65	72	97	64	71
Con arreglo en el período por las partes				18	10	5
Laudo arbitral				57	12	5
No se solucionaron en el período				12	42	57

Fuente: Ministerio de la Protección Social.

58. Los tribunales de arbitramento se han constituido en otro de los obstáculos para el avance de la contratación colectiva. Algunos sin-

dicatos se abstienen iniciar procesos de negociación colectiva por el temor a perder beneficios convencionales, pues por la vía de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, se les ha otorgado a los Tribunales de Arbitramento la facultad de revisar totalmente las convenciones colectivas, favoreciendo con ello las demandas de los empresarios en el sentido de desmejorar y/o suprimir derechos conquistados por los trabajadores. Adicionalmente, el manejo del tribunal es utilizado como estrategia antisindical por parte de las empresas, que dilatan el nombramiento de su arbitro, le ponen obstáculos a la posibilidad de un acuerdo, o demandan la legalidad del laudo, buscando que el tiempo pase, mientras promueven la desafiliación del sindicato e imponen un pacto colectivo.

### **3.3 La negociación colectiva en el sector público y privado.**

59. Aunque la mayor proporción de sindicalizados se encuentran hoy en el sector público (58,4%), la mayor parte de las negociaciones se presentan en el sector privado, 323 en el 2005 (89,73%) y 199 en el 2006 (94,77%). En el sector público negocian son los trabajadores oficiales de municipios, departamentos y los de empresas industriales y comerciales del Estado.

60. La mayor parte de las negociaciones colectivas del sector público correspondieron a los sindicatos de trabajadores oficiales de los municipios y departamentos. En los primeros se presentaron once convenios colectivos de trabajo en el 2003 (52,38%), diecinueve en el 2004 (40,42%), 19 en el 2005 (51,35%) y 7 en el 2006 (63,63%); estas cifras contrastan con el número de municipios existentes en el país, 1.094 en total, frente a los cuales la negociación colectiva sólo tiene presencia en el 2,74% de ellos. Respecto de los departamentos, en estos cuatro años sólo se negociaron cinco convenios colectivos de trabajo, los cuales representan sólo el 15,15% del total de departamentos.. Estas cifras

**Cuadro 10. La negociación colectiva en el sector público y privado**

<b>Convenios Colectivos</b>	<b>2003</b>	<b>%</b>	<b>2004</b>	<b>%</b>	<b>2005</b>	<b>%</b>	<b>2006</b>	<b>%</b>
Sector Público	21	7,39	47	7,48	37	10,27	11	5,23
Nacional	5		7		2		2	
Departamental	3		11		5		2	
Municipal	13		29		30		7	
Sector Privado	263	92,61	581	92,52	323	89,73	199	94,77
Gran Total	284	100,0	628	100,0	360	100,0	355	100

Fuente: Ministerio de la Protección Social

reflejan las dificultades por las que atraviesa este derecho en las administraciones municipales y departamentales, debilitado por causa de las políticas antisindicales de muchos alcaldes y gobernadores, y por el impacto de las políticas de reestructuración que se vienen aplicando a este nivel, que han significado en muchos casos la práctica desaparición de los trabajadores oficiales en los municipios y departamentos. En Colombia existen 33 gobernaciones y 1.094 municipios

61. 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 entre “trabajadores oficiales” y “empleados públicos”.

62. El artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo establece que los sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliegos de peticiones ni celebrar convenciones colectivas, pero los sindicatos de los trabajadores oficiales tienen todas las atribuciones de los sindicatos de trabajadores, y sus pliegos de peticiones se tramitarán en los mis-

mos términos que los demás aun cuando no puedan declarar ni hacer huelga”. Esta negociación de los trabajadores oficiales está disminuyendo por causa de los procesos de reestructuración del Estado, que está conduciendo, entre otras, a subcontratar con empresas privadas las actividades propia de los trabajadores oficiales.

63. 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 (cursiva nuestra), además que están excluidos del derecho al ejercicio de la huelga.*

64. 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 Código Sustantivo del Trabajo. 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 desem-

peñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos<sup>11</sup>.

65. 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<sup>12</sup>, 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 de este sector, 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. En este punto la posición de esta Corte desconoce la primacía de la norma constitucional sobre la legal.

66. La negociación colectiva en el sector privado se presenta en los siguientes subsectores:

- Dentro del sector agropecuario, sólo tres subsectores presentan algún grado de negociación importante: muy alto en el sector bananero, particularmente en la zona de Urabá; en menor medida en el sector de las flores, particularmente en la zona de la sabana cundiboyacense; y con muy poca presencia entre el sector palmero, fundamentalmente en la zona de Puerto Wilches.
- En el sector de minas y canteras, la negociación se concentra básicamente en los subsectores del carbón, petróleo y gas, oro y níquel.
- En el sector de comercio, restaurante y hoteles, la negociación colectiva se concentra fundamentalmente en los subsector de hoteles, clubes, cajas de compensación y con muy poca presencia en el comercio.
- En el sector de transporte y comunicaciones se presentan negociaciones en el transporte aéreo, la radio, el transporte de valores, y

---

11. Jorge Villada.

12. Leyes 411 y 524 de 1997 y 1999, respectivamente.

muy reducida en el transporte terrestre, tanto urbano como intermunicipal.

### **3.4 Negociación colectiva por departamentos**

67. Cerca del 80% de los casos de negociación colectiva se concentran en Antioquia y Cundinamarca, cada uno representando el 43,21% y el 36,78% respectivamente. Le sigue Valle del Cauca con el 5,73%, Santander (2,75%), Tolima (1,81%), Bolívar (1,53%) y Caldas (1,53%).

68. La mayor concentración de la negociación colectiva en Antioquia y Cundinamarca tiene relación con las características económicas de estas regiones, en las cuales se concentra la mayor proporción de empresas industriales y de servicios. Otro factor que incide, es la mayor capacidad que exhiben los sindicatos de esas regiones, más organizados y con mayor acompañamiento de las direcciones de las centrales. En las demás regiones predominan sindicatos conformados por trabajadores y trabajadoras del sector público, que tienen un derecho restringido de negociación colectiva y cuyos acuerdos laborales, cuando se dan, no son depositados como negociación colectiva en el Ministerio de la Protección Social.

### **3.5 Negociación colectiva según clase de sindicato.**

69. En el contexto de la negociación colectiva por parte de los sindicatos, la mayor dinámica la tienen los sindicatos de industria (70,98%), seguido por los sindicatos de empresa (8,16%) y finalmente, los sindicatos gremiales (1,12%).

**Cuadro 11: Negociación colectiva por departamentos 2003-2006**

Departamento	2003-2004	2005-2006	%	Variación
Antioquia	328	303	42,37	-5,79
Cundinamarca	332	263	36,78	-20,78
Valle	56	41	5,73	-26,78
Santander	31	19	2,65	-38,70
Bolívar	11	11	1,53	0,00
Boyacá	11	6	0,83	-45,5
Magdalena	17	5	0,69	-70,58
Atlántico	30	6	0,83	-80,00
Quindío	4	6	0,83	50,00
Caldas	6	11	1,53	83,33
Tolima	15	13	1,81	-13,33
Meta	8	4	0,55	-50,00
Arauca	3	-		
Risaralda	6	5	0,69	-16,66
Huila	8	8	1,11	0,00
Cordoba	4	2	0,27	-50,0
Casanare	3	2	0,27	-33,33
Caquetá	1	1	0,13	0,00
Amazonas	5	1	0,13	-80,00
N. Santander	5	3	0,41	-40,00
Cauca		1	0,13	
Nariño	1	3	0,41	
Chocó	2	1	0,13	
Mocoa	-	-		
Vaupés	1	-		
Florencia	1	-		
San Andrés	1	4	0,55	
Sucre	1	-		
Cesar		9	1,25	
Total	911	715	100,0	-21,51

Fuente: Minsiterio de la Protección Social. Cálculos de la ENS.

**Cuadro 12: Negociación colectiva según clase de sindicato**

	2003	2004	2005	2006	2004 %
Sindicato de empresa	55	87	63	29	8,16
Sindicato de industria	114	329	129	252	70,98
Sindicato de gremio	5	3	8	4	1,12
Sin sindicato	110	192	160	70	19,71
Total	284	628	360	355	100,00

Fuente: Ministerio de la Protección Social.

70. Esta situación contrasta con la estructura sindical que prevalece en Colombia, donde el mayor número de sindicatos, el 52,11% son gremiales, la mayoría de los cuales no tiene como función principal la negociación colectiva, el 38,37% son de empresa, en tanto que los de industria constituyen el 8,92% del total.

71. Respecto de la dinámica que muestran los sindicatos de industria en relación con la negociación colectiva, ello no significa que en Colombia se presente la negociación colectiva a nivel de la rama o sector económico; al contrario, la negociación colectiva se da en la mayoría de los casos en el nivel de la empresa, situación que contrasta con la de aquellos países donde el derecho de libertad sindical está protegido y estimulado por el estado, en los cuales las negociaciones colectivas se presentan de manera simultánea, tanto a nivel de la empresa como de la industria o rama de actividad económica y también a nivel nacional, a través de los acuerdos interconfederales<sup>13</sup> entre las organizaciones de empleadores y las organizaciones sindicales, acuerdos que sirven de base para el desarrollo de las negociaciones en los demás niveles.

13. En la página web de la UGT de España ([www.ugt.es](http://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”.

72. En Colombia, si bien la legislación no excluye la posibilidad de negociar en niveles diferentes al de la empresa,<sup>14</sup> sí obliga a los sindicatos de industria a actuar en la práctica como sindicatos de empresa, obstaculizando de esta manera la negociación sectorial y la libertad sindical.

73. 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 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 2.500 sindicatos, en su mayoría gremiales y de empresa, con muy débiles articulaciones entre sí en los niveles local, regional, nacional y sectorial.

74. Negociaciones de un nivel distinto al de la negociación por empresa se han presentado en los siguientes sectores:

- Acuerdo marco sectorial entre Sintraelec y el Ministerio de Minas y Energía que compromete a la mayoría de las empresas del sector eléctrico.
- Convención colectiva unificada para más de 14.000 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.

---

14. Esta posibilidad está planteada en la definición que da el Código Sustantivo del Trabajo (art 467) acerca del concepto de Convención Colectiva: "... la que 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 durante su vigencia". Adicionalmente, el art.417 sobre Derecho de Federación, señala que las federaciones y confederaciones "tienen derechos (...) y las mismas atribuciones de los sindicatos, salvo la declaración de la huelga"

- Fecode ha negociado en otras épocas con el Ministerio de Educación acuerdos que se han incorporado al Estatuto Docente, que es la norma legal que regula los derechos laborales y profesionales del magisterio colombiano del sector público.

### 3.6 Negociación colectiva según confederaciones sindicales

**Cuadro 13: Negociación colectiva por centrales y confederaciones.**

	2003		2004		2005		2006	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
CUT	77	27,11	307	48,88	94	26,11	230	64,78
CGT	47	16,54	56	8,91	46	12,77	20	5,63
CTC	5	1,76	14	2,22	6	1,66	7	1,97
No confederado	45	15,84	59	9,39	78	21,66	28	7,88
Sin sindicato	110	38,73	192	30,57	159	44,16	70	19,71
Total	284	100,0	628	100,0	360	100,0	355	100,0

*Fuente:* Ministerio de la Protección Social.

75. Como corresponde a la estructura sindical del país, donde la mayor parte de los sindicatos están afiliados a la CUT, a esta central corresponde también el mayor número de convenciones colectivas (64,78%), seguida por la CGT (5,63%) y la CTC (1,97%). Llama la atención el significativo número de negociaciones que se desarrollan por fuera de la influencia de las centrales sindicales que corresponden a sindicatos no confederados (7,88%).

### 3. 7 Negociación colectiva según período de vigencia

**Cuadro 14: Periodos de vigencia pactados en la negociación colectiva**

Vigencia	2004	2005	2006	%
Convenios colectivos a un año	23	8	19	5,35
Convenios colectivos a dos años	421	300	109	30,70
Convenios colectivos a tres años	160	31	206	58,02
Convenios colectivas a cuatro años o más	24	21	21	5,91
Total	628	360	355	100,0

*Fuente:* Ministerio de la Protección Social, cálculos de la ENS.

76. Ha sido una tradición en la negociación colectiva pactar los acuerdos a dos años. Sin embargo, en los últimos años hemos venido observando una tendencia a pactar incrementos mayores, de tres, cuatro y hasta más años. Desde los sindicatos, esta tendencia tiene que ver con la incertidumbre que generan los procesos de reconversión industrial y de reestructuración del trabajo y de las empresas, así como de los cambios que se han venido implementando desde el Estado en la política laboral, que llevan a los trabajadores a buscar una mayor estabilidad en relación con sus conquistas laborales. Por parte de las empresas, esta tendencia puede explicarse en el afán de conseguir un mejor clima de trabajo que asegure que sus mejores cuadros directivos se apliquen por entero a los asuntos propios de las empresas.

77. En el 2006, los datos del Ministerio dan cuenta de un total de 227 negociaciones colectivas (el 63,94%), que pactaron vigencias superiores a dos años: 206 (58,02) pactaron vigencias de tres años, y veintiuna (5,91%) pactaron vigencias de cuatro años o más. Dos años atrás, el 67,03% del total de las negociaciones colectivas, había pactado vigencias de dos años.

78. En el seno del movimiento sindical se discute si pactar vigencia como estas resulta una buena o mala política. El primer efecto que tiene pactar vigencias a más de dos años es que incide negativamente en las posibilidades de coordinar y articular la presentación de pliegos entre sindicatos de un mismo sector económico, contribuyendo de esta manera a dispersar aun más la negociación colectiva. Pero es necesario avanzar más en el análisis de sus impactos, evaluando, por ejemplo, qué ha pasado en aquellas empresas que han pactado vigencias mayores, qué mecanismos de solución de conflictos han incorporado al convenio colectivo para resolver problemas que puedan derivarse de las relaciones de trabajo y de los procesos de reestructuración productiva, tecnológica y del trabajo, los cuales pueden tener impactos profundos en el empleo, en las remuneraciones y en las condiciones de trabajo; y cómo han negociado los salarios y demás aspectos económicos para los segundos, terceros o cuartos años de vigencia.

### **3.8 Incrementos salariales**

79. La negociación del salario mínimo define en gran medida los incrementos salariales para la gran mayoría de los trabajadores del país, al menos para los que tienen una relación laboral formal y protegida por la legislación laboral. Sus resultados inciden igualmente en las negociaciones colectivas, pues de alguna manera marcan un mínimo a partir del cual los sindicatos calculan su mejor alternativa a un acuerdo negociado. Esta negociación corre por cuenta de las centrales obreras, que son quienes asumen la vocería y representación de los miles y miles de trabajadoras que en Colombia devengan un salario mínimo o menos, que en su mayoría no están afiliados a ningún sindicato. El cuadro que sigue muestra cuál ha sido la evolución que ha tenido el incremento del salario mínimo con respecto al IPC causado y su comparación con el valor de la canasta familiar de ingresos bajos

**Cuadro 15: Salario Mínimo Legal (SML) vs Canasta Familiar**

Año	IPC causado año anterior Prom. Nal.	Incremento SML (%)	Salario Mínimo Legal (SML)	Canasta familiar según Ingresos (\$ promedio año*)		C. Fliar IB/ SML Veces
				Bajos	Medios	
2002	7.65	8.04 (+0.39)	309.000	645.504	1.660.406	2.08
2003	6.99	7.44 (+0.45)	332.000	698.823	1.782.445	2.10
2004	6.49	7.83 (+1.34)	358.000	739.984	1.893.492	2.06
2005	5.5	6.56 (+1.06)	381.500	781.497	1.998.391	2.04
2006	4.85	6.95 (+2.1)	408.000	818.774	2.090.517	2.00
2007	4.48	6.29 (+1.81)	433.700	853.409	2.193.371	1.96

\*Costo correspondiente al mes de enero de cada año

Fuente: DANE y cálculos de la .ENS

89. El cuadro 15 muestra los resultados de la negociación salarial por parte de los sindicatos en la negociación colectiva. La mayoría de las negociaciones pactaron incrementos salariales que estuvieron por encima de la inflación causada en el año respectivamente anterior: el 91,54% en el 2006, el 74,98% en el 2005 y el 75,62% en el 2004. Quienes negocian el IPC no obtienen ningún incremento de su salario, sino que simplemente lo actualizan respecto del valor perdido por efecto del incremento costo de vida. Sólo a condición de negociar por encima del IPC los trabajadores y trabajadoras ganan poder de compra y mejoran nivel de vida.

81. Esta información es esencial a la hora de elaborar la petición en materia de incrementos salariales: uno, porque nos permite observar cuál es la tendencia de incrementos salariales que se observa respecto de un indicador como el IPC, el indicador que más se utiliza y que más incide en la negociación colectiva; dos, porque para romper esta tendencia y situarse por fuera de ella se requieren condiciones muy

**Cuadro 16: Incrementos salariales en la contratación colectiva**

Incrementos salariales	2006	%	2005	%	2004	%
Menor que el IPC	8	2.25	19	5.27	64	10.19
Igual al IPC	22	6.19	71	19.72	89	14.17
IPC más un punto	42	11.83	150	41.66	279	44.42
IPC más dos puntos	232	65.35	90	25.0	144	22.92
IPC más tres puntos	43	12.11	20	5.55	39	6.21
IPC más 4 puntos o más	8	2.25	10	2.77	13	2.07
Total	355	100	360	100	628	100

*Fuente:* Cálculos elaborados por la ENS sobre la base del listado suministrado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad (Unidad de Inspección, Vigilancia y control del trabajo del Ministerio de Trabajo).

favorables, tanto desde el punto de vista de la correlación de fuerzas, como de la propia situación económica, financiera y productiva de las empresas; y tres, nos ayuda a elaborar nuestra petición, sin levantar falsas expectativas, sin inflar el pliego, y dándonos el margen suficiente para hacer nuestros respectivos movimientos.

82. Con relación a la negociación de los salarios, el único espacio que incorpora los incrementos de la productividad a la negociación del salario es el de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas salariales y laborales. La negociación de los salarios a nivel de las empresas rara vez toma como referencia este indicador, por lo que el resultado es que cualquier ganancia que resulte del mejoramiento de los niveles de productividad sólo beneficia a los empleadores. Incorporar este factor en la negociación colectiva obligaría a una preparación mucho más técnica y profesional por parte de los sindicatos, apoyarse en un mayor conocimiento sobre la situación financiera, económica y

laboral de las empresas, de tal manera que les permita conocer su estructura de costos y la forma como las remuneraciones y los costos laborales totales impactan sobre ella.

83. Otro factor que es necesario incorporar en la negociación colectiva es el costo de la canasta familiar. Un objetivo de los sindicatos que permita hacer realidad la noción de trabajo digno establecida en la Constitución Política, tiene que ser apuntar a que ningún trabajador o trabajadora tenga un ingreso por debajo de este indicador. El DANE proporciona datos en relación con la canasta familiar de ingresos bajos y medios (cuadro 10) que sirven como referente para los sindicatos. Aunque en este punto es fundamental que los sindicatos construyan su propia canasta, que de cuenta de las características socioeconómicas de sus afiliados.

84. Al negociar sus condiciones de trabajo, los sindicatos toman también como referencia los salarios, prestaciones extralegales y demás beneficios que otros trabajadores y trabajadoras de empresas del mismo sector han conquistado. Los cuadros que siguen suministra información acerca de los salarios promedio y las primas extralegales que los sindicatos han negociado en la mayoría de los sectores de la economía.

**Cuadro 17. Salarios promedios en los convenios colectivos de trabajo**

Salarios promedio por tipo de empresa y sindicato	Salario promedio mes	Cubrimiento canasta familiar ingresos bajos (N° de veces)
Muestra (200 convenios colectivos)	1.074.081	1.31
Empresa nacional	1.024.908	1.25
Empresa multinacional	1.388.338	1.69
Sindicato empresa	977.195	1.17
Sindicato industria	1.057.477	1.27
Salario mínimo legal (2006)	408.0000	0.49
Valor canasta familiar ingresos bajos (enero 2006)	818.774	

Fuente: Escuela Nacional Sindical. SISCON, Noviembre 2006

**Cuadro 18: Prima y auxilios extralegales**

Primas y auxilios extralegales habituales en la muestra	Promedio	Máximo
Junio	14.82	60.0
Vacaciones	24.64	54.0
Navidad	32.23	73.0
Antigüedad	28.27	150.0
Matrimonio	128.871	1.230.747
Nacimiento	157.227	952.500
Óptico	108.364	319.300
Fallecimiento trabajador	10.291.553	75.757.045
Fallecimiento cónyuge	614.669	3.948.525
Fallecimiento hijo	599.578	3.948.525
Fallecimiento padres	553.362	3.948.525
Fallecimiento familiares	193.498	3.500.000

Fuente: ENS, SISCON, noviembre de 2006

**Cuadro 19. Salarios promedio muestra representativa de la negociación colectiva (por sectores económicos)**

Sector	Salario promedio	Sector	Salario promedio
Petróleo y gas	2.463.423	Alimentos	931.610
Minas	1.872.982	Fab produc metálicos	901.048
Fabric vidrio	1.634.659	Fab otros productos metálicos	892.685
Construcción maquinaria no eléctrica	1.612.003	Textiles	867.232
Extrac minerales metálicos	1.598.167	Administración pública	861.454
Fab. Equipo de Transporte	1.546.561	Plásticos	857.653
Caucho	1.406.097	Servicios de saneamiento	852.788
Bebidas	1.365.682	Hoteles	843.938
Tabaco	1.301.609	Películas y cines	832.626
Industria hierro y acero	1.267.154	Confecciones	831.501
S. Financiero	1.173.704	Obras hidráulicas	808.237
Sust, químicas	1.140.497	Ind madera	803.341
Papel	1.120.852	Construcción	779.013
Electricidad, gas y agua	1.101.693	Instrucción pública	753.012
Seguros	1.089.012	Transporte	703.596
Fab otros produc minerales	1.061.887	Fab maquinaria y aparatos	703.596
Acueducto	934.165	Comercio	714.483
Servicios médicos y odontológicos	932.979	Produc. agropecuaria	660.475
		Comunicaciones	568.576

Fuente: Escuela Nacional Sindical. SISCON, Noviembre 2006

**Cementos Argos S.A. y Sindicato Unitario de Trabajadores  
de la Industria de Materiales para la Construcción, Sutimac,  
Sindicato de Trabajadores de Cementos del Caribe, Sindicaribe,  
y el Sindicato de Trabajadores de Cementos del Nare,  
Sintracenare, 2006- 2009**

En el 2006, Cementos Argos y los sindicatos de trabajadores presentes en las diversas plantas cementeras, experimentaron un proceso de negociación de una sola convención colectiva para las ocho empresas, que se habían fusionado previamente en una sola. Contrario a lo que suele ocurrir en las relaciones laborales en nuestro medio, aquí se desarrolló un proceso de concertación entre las partes que permitió la adopción de un solo convenio colectivo de trabajo. Del resultado de este proceso queremos destacar el preámbulo de la convención colectiva adoptada:

**Preámbulo:**

**Principios y derechos fundamentales:** La presente convención colectiva acoge los principios y derechos fundamentales en el trabajo, consagrados en los Convenios Internacionales integrados en la Constitución Nacional y en el ordenamiento jurídico colombiano. En especial, los trabajadores y la Empresa se comprometen con los siguientes principios:

**Libertad de asociación y negociación colectiva:** Cementos Argos reconoce y respeta el derecho de todos los trabajadores a escoger si desean o no organización y a establecer negociaciones colectivas de trabajo de conformidad con la ley.

**Prohibición del trabajo forzado:** en Cementos Argos no se utiliza, ni se auspicia el uso de mano de obra involuntaria o de trabajo bajo amenaza de ser sancionado en caso de no hacerlo.

**Prohibición del trabajo infantil:** en Cementos Argos se respeta la oportunidad de los niños de desarrollarse física y mentalmente en todo

su potencial; por lo tanto, Cementos Argos no contratarás bajo ninguna figura a personas menores de 18 años.

**Prohibición del acoso o abuso:** Cementos Argos tendrá un ambiente de trabajo libre de acoso, abuso, o castigo corporal en cualquiera de sus formas.

**Normas más favorables:** en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte deberá aplicarse en su integridad.



#### **4. POLÍTICAS Y ORIENTACIONES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

85. Aunque las previsiones de crecimiento económico son optimistas (PIB por encima del 5%), las estrategias empresariales y del gobierno son de contención de los salarios, de impulso a mayores políticas de flexibilización laboral y de negativa a incorporar política distributivas que mejoren la política de ingresos; las políticas de privatización y de reestructuración del sector público seguirán siendo impulsadas afectando de manera grave la libertad sindical; el gobierno y los empresarios parecen resueltos a llevar su política de reducción de los costos laborales y de flexibilización del mercado laboral más allá de lo que ya han logrado a través de las reformas laboral y pensional, con mayor razón ahora que han negociado un tratado de libre comercio con los Estados Unidos; y los riesgos de represión y de violencia contra los sindicalistas no se han reducido.

86. No obstante esta coyuntura, así se preste ante todo a estrategias de defensa de las conquistas convencionales logradas en el pasado, puede también brindar oportunidades nuevas que servirán en particular para mejorar las condiciones de las luchas futuras y recuperar la

iniciativa. La negociación colectiva debe convertirse en herramienta importante para enfrentar la arremetida brutal del empresariado y el neoliberalismo contra el derecho a la organización sindical, la estabilidad en el empleo, el salario digno, la seguridad social y la consecución de una vida digna para los trabajadores/as, lo mismo que en la lucha que tiene que librarse para acabar con el individualismo impuesto por las concepciones neoliberales y las últimas reformas laborales

87. Entre las condiciones negativas o inciertas están algunas de carácter jurídico, sobre las cuales se requiere hacer determinadas recomendaciones. Se trata de la situación del sector público después de la ratificación del convenio 151 de la OIT el impacto que sobre la negociación colectiva tiene el Decreto 1919 del 2002; y finalmente, la jurisprudencia acerca de los tribunales y de los contraplegos patronales.

88. En el primer caso, la Constitución del 91 y la ratificación del convenio 151 de la OIT le dan plena legalidad a la negociación colectiva entre los empleados del sector público, pero al nivel de los altos funcionarios del Estado y de los directores de las instituciones públicas, no sólo se implementa una política antisindical, sino que a esta política le es funcional algunas decisiones de la Corte Suprema, en el sentido que mientras no sea modificada la Constitución y la legislación laboral este convenio no podrá tener aplicación.

89. Respecto del Decreto 1919 del 2002, éste desautoriza cualquier negociación en materia económica que no esté en armonía con lo que disponga el gobierno a nivel central, lo que restringe de manera grave la negociación colectiva a nivel de municipios, departamentos y otras entidades del Estado.

90. En el tercer caso, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia les ha tendido una trampa a los sindicatos para obligarlos a negociar los contraplegos patronales y permitir que los tribunales de arbitramento conozcan de los mismos.

91. Las posibilidades de mantener y fortalecer la negociación colectiva en el país, está íntimamente ligada a factores como la definición de nuevos contenidos y métodos de negociación, lo mismo que a la existencia de organizaciones sindicales fuertes numéricamente, pero también con un gran arraigo en cada unidad productiva o de servicios.

92. En cualquier caso se recuerdan algunas verdades primarias de la negociación colectiva y del movimiento sindical: los resultados de una negociación dependen, primero de la fuerza negociadora general del sindicato, que es función de la representatividad de éste y de su capacidad para movilizar a los trabajadores; y segundo, de su conocimiento acerca de las condiciones de la negociación y de la habilidad y capacidad de los negociadores para conducir el proceso. Además, es obvio que el desarrollo de la negociación colectiva y de la organización sindical se determinan mutuamente.

93. A continuación, enmarcados en unas metas generales, se proponen unas pautas destinadas a los negociadores sindicales, señalando eventualmente las acciones que les corresponden principalmente realizar o liderar a las centrales o federaciones.

#### **4.1 La proyección social y política de los sindicatos.**

94. Muchos dirigentes sindicales, pero también importantes sectores de la sociedad, le reclaman al movimiento sindical abandonar las concepciones y prácticas corporativas, para asumir el papel de protagonista social con relación a las necesidades de la población y sus soluciones, comenzando por la defensa del Estado Social de Derecho, la consolidación y profundización de la democracia, el combate a la corrupción, la defensa de la soberanía nacional, la lucha contra la violencia y por la consecución de la paz, la defensa de los derechos humanos, el manejo racional de la economía con criterios de equidad y la administración transparente de la cosa pública, entre otros asuntos.

Un compromiso serio del sindicalismo con respecto a estos y otros temas de interés nacional, cambiaría la imagen que de él tiene el pueblo colombiano.

95. Al sindicalismo se le ha identificado en los últimos tiempos, como un movimiento que sólo atiende las demandas de determinados grupos de trabajadores “protegidos”, es decir aquellos que tienen puesto de trabajo permanente, estabilidad laboral y seguridad social. Se requiere hoy de un sindicalismo que no sólo interprete y reivindique los derechos de los afiliados al sindicato. El movimiento sindical debe convertirse, sin suplantarse representaciones y vocerías, en vocero e intérprete de las necesidades de quienes no tienen voz, bien por su debilidad organizativa o por falta de ella. Hacer esto convierte al movimiento sindical en un movimiento de nuevo tipo.

96. Dado que los sindicatos han sido señalados como instituciones del mercado laboral que favorecen exclusivamente a determinados grupos de trabajadores -aquellos con empleo, prestaciones sociales y empleo permanentes-, los sindicatos deben identificar acciones de expansión y cobertura hacia otros núcleos laborales. En este sentido, hay que definir estrategias para la incorporación al sector sindical organizado de los técnicos y profesionales independientes, muchos vinculados a las empresas privadas y públicas mediante contratos civiles (que, de hecho, son laborales), a los trabajadores de las microempresas, pequeñas y medianas empresas y a los trabajadores y trabajadoras del sector informal de la economía. Es fundamental que los sindicatos identifiquen las problemáticas específicas de estos sectores de trabajadores y las incorporen en sus reivindicaciones y procesos de negociación.

97. Los sindicatos deben asumir como propias las reivindicaciones de las comunidades de sus regiones, en particular de las aledañas a los lugares de trabajo, reivindicando aspectos relacionados con la mejora de la calidad de vida de estas comunidades y acordando con las empre-

sas que estas asuman de manera real su responsabilidad social, que no es sólo con sus propietarios, sino también con los usuarios, consumidores y las comunidades aledañas.

98. Uno de los objetivos centrales de los sindicatos debe ser el de contribuir a resolver problemas como la carencia de educación y formación técnica, salud, vivienda, recreación, entre otros, formulando políticas alternativas y vinculando a todos los sectores sociales en su elaboración y en las acciones de movilización para alcanzarlas.

99. Los sindicatos deben contribuir también en la identificación y en la solución de las necesidades de formación de los trabajadores de la región. Para esto es necesario el desarrollo de programas propios de formación y el desarrollo de otros en alianza con instituciones como el SENA y las Cajas de compensación familiar.

#### **4.2 Defensa y promoción de la negociación colectiva.**

100. Aquella negociación de convenciones colectivas de los trabajadores oficiales y de los trabajadores del sector privado, que es la única tenida como legal por las autoridades laborales, ha venido encojiéndose en cuanto a su número y cobertura, y ello tanto en términos absolutos como en relación al avance de los pactos colectivos manipulados por la patronal y a otros instrumentos de la lucha antisindical de los mismos.. Por otra parte, en el sector público es urgente frenar esta tendencia y reconocer los obstáculos que dificultan el desarrollo de la negociación colectiva impuestos o propiciados por un marco jurídico insuficientemente clarificado.

*Sindicatos negociadores:*

- a) Desarrollar campañas contra los pactos colectivos manipulados y los llamados “Planes de beneficio voluntarios” o similares en las empresas donde los hubiera o se dieran amagos de crearlos,

- b) Incluir cláusulas en las convenciones colectivas, según las cuales los empresarios se comprometen a no fomentar aquellos dos instrumentos antisindicales.
- c) Esforzarse por ampliar la cobertura de la negociación colectiva a otras categorías de trabajadores y trabajadoras: profesionales, técnicos y administrativas, así como jóvenes y mujeres.
- d) Ofrecer los servicios sindicales (representación, asesoría, educación, recreación, vacaciones, salud, etc.) a sectores de trabajadores y trabajadoras que están por fuera de la organización sindical.
- e) Evaluar en un sentido crítico las propuestas empresariales de desarrollar procesos de pre-negociación, vinculando a las bases a estos procesos cuando se den, y en todos los casos, preparar con mucha anticipación los procesos de negociación colectiva.
- f) Realizar una mejor evaluación sobre la conveniencia o no de prorrogar convenciones colectivas. Establecer claramente los pro y los contras.
- g) Mejorar sistemas de comunicación durante los procesos de negociación colectiva.
- h) Ejercer una mayor iniciativa frente a organismos internacionales (OIT, Corte Interamericana de Derechos, etc.) que permitan mejorar las condiciones de la negociación colectiva.
- i) Ampliar cobertura de los estatutos sindicales para lograr una mayor cobertura de afiliación sindical.
- j) Mejorar el trabajo con los jóvenes trabajadores e incluir sus problemática específicas en la negociación colectiva.
- k) Incorporar la cultura de la planeación en la dinámica de los sindicatos, en particular frente a la negociación colectiva.

*Centrales y confederaciones sindicales:*

- a) Impulsar iniciativas legales con miras a que se reglamente la negociación del Pacto, de suerte que se dificulte su manipulación por

las empresas y revistan realmente el carácter de una negociación colectiva.

- b) Estudiar otras alternativas que concurran al mismo fin.
- c) Impulsar en el congreso un proyecto de reglamentación de la negociación y su lucha en el sector público, que le de vigencia al decreto 411 de 1997 que ratificó el Convenio 151 de la OIT, y presionar la adopción por éste de una reglamentación restrictiva de los llamados “servicios públicos esenciales”.
- d) Promover y defender el desarrollo legislativo del Art. 53 de la C.P./91 mediante el Estatuto del Trabajo, buscando ampliar allí los beneficiados de las Convenciones colectivas, la reglamentación de la Negociación colectiva por rama, etc.
- e) Desarrollar políticas y acciones conducentes a incidir en un sentido conforme al derecho laboral internacional, sobre el poder laboral y judicial: lobby, medios de comunicación, acción política, movilizaciones, etc.

### **4.3 Fortalecimiento de la capacidad negociadora de los sindicatos**

101. La capacidad o fuerza negociadora de los sindicatos se ha venido mermado en los últimos tiempos en muchos de sus componentes, consecuencia en particular del incremento del desempleo, de la inestabilidad y precarización de los contratos de trabajo, de la subcontratación a través de cooperativas de trabajo asociado, las reestructuraciones del Estado y de las empresas del sector público, y de todos los aspectos de legislación y jurisprudencia desreguladora. Es prioritario enfrentar este deterioro. Algunas pautas de aplicación o diseño inmediato pueden ser las siguientes:

#### *Sindicatos negociadores*

- a) Por cuanto se ha hecho más difícil recurrir a la huelga, en especial para los sindicatos minoritarios, se les debe dar una importancia

mayor a los mecanismos alternativos de presión: movilización de la comunidad circundante, campañas de opinión, mítines de agitación e información en los lugares de trabajo, operación reglamento, campañas de divulgación internacional, etc.

- b) Estar abiertos para neutralizar las tretas de los empleadores con miras a introducir contraplegos en el proceso de la negociación formal.
- c) Preparar y planificar más sistemática y científicamente la negociación, la elaboración de los pliegos y su sustentación. A estos efectos, aprovechar todos los medios de información sindical existentes y valerse del recurso de la investigación y estudios.
- a) Proporcionar educación de las bases y de los directivos sindicales sobre los principios y diversos factores que intervienen en la negociación. Estudiar críticamente las teorías ideológicas de la negociación pregonadas por algunos sectores empresariales.
- b) Desarrollo de mecanismos efectivos de revisión de las convenciones colectivas, desligadas del proceso legal de negociación.

*Centrales, confederaciones sindicales y sindicatos de industria:*

- a) Promover la inscripción de abogados cercanos a los trabajadores o imbuidos del espíritu del derecho laboral protector, para su inclusión en las listas de los tribunales de arbitramento.
- b) Crear un equipo nacional interdisciplinario, de asesoría y apoyo a la negociación colectiva. Constituir así mismo equipos similares a nivel regional y sectorial.
- c) Desarrollar convenios con ONGs, abogados laboristas y universidades para el respaldo y la promoción de la negociación colectiva.
- d) Promover una mayor coordinación y articulación entre los sindicatos de un mismo sector, rama o actividad económica.
- e) Promover la Reglamentación de la ley sobre paralelismo sindical y concurrencia de convenciones colectivas.

- f) Promover reforma del artículo 150, numeral 19 de la Constitución Política que hace referencia a la negociación colectiva en el sector público.
- g) Iniciativa legislativa para el desarrollo de la negociación colectiva por rama o sector.
- h) Desarrollo del principio de la primacía de la realidad sobre la forma (art.53. CP). (Una alternativa legal para clarificar las formas fraudulentas de relación laboral como las cooperativas de trabajo asociado, entre otras).
- i) Abordar de la mejor manera el escenario de la OIT :
  - Preparando adecuadamente nuestra participación.
  - Elaborando informes.
  - Haciendo seguimiento a los informes del gobierno y preparando nuestros propios informes alternativos.

#### **4.4 Defensa del nivel de los ingresos reales de los trabajadores y trabajadoras y mejora de la estabilidad en el empleo**

##### *4.4.1 Salarios*

102. El salario debe seguir siendo base fundamental de bienestar y la seguridad social, pero también factor importante para conseguir la “igualdad retributiva” (OIT, 1988) entre hombres y mujeres. La lucha por la defensa del salario debe contemplar la sostenibilidad del ingreso de los trabajadores/as y la capacidad de ahorro de la masa asalariada.

103. En la negociación del salario deben contemplarse siempre los márgenes de productividad a que tienen derecho los trabajadores/as y que hasta ahora han quedado en manos de los empresarios.

104. Ante la ofensiva que se adelanta por parte del empresariado y los gobiernos contra los ingresos de los trabajadores/as, se debe defender la existencia del salario mínimo de “enganche”, como una manera

de recuperar la naturaleza del contrato de aprendizaje y cobijar al mayor número de trabajadores/as. Y establecer siempre un piso a partir del cual se inicien las futuras negociaciones.

#### 4.4.2. Empleo

105. La lucha por el empleo de calidad, con estabilidad e igualdad de trato, debe constituirse en un elemento central de la negociación colectiva. En este aspecto, se debe contemplar lo referente al acceso y promoción de los trabajadores/as con dificultades de inserción laboral y profesional.

106. Hoy, cuando el desempleo campea en la región, así lo oculten las cifras oficiales, se debe comenzar a ventilar lo referente a la reducción de la jornada de trabajo y la eliminación de horas extras, con el propósito de contribuir a la generación de nuevos puestos de trabajo. Lo anterior debe estar ligado al firme propósito de lograr y mantener salarios justos para los trabajadores/as. La reducción de la jornada laboral no tiene por qué reducir el ingreso de los asalariados.

#### 4.4.3 Contratación temporal y subcontratación.

107. Si bien el sindicalismo se ha opuesto a la temporalidad como forma de contratación, la verdad es que éste mecanismo sigue siendo muy utilizado por los empresarios para vincular a los nuevos trabajadores/as. La incorporación de este tema a la negociación colectiva debe hacerse con el propósito de ponerle limitaciones a la contratación temporal y reducirla a tareas y actividades marginales y ocasionales o estacionales de la empresa, evitando de esta forma que se constituya en el “contrato comodín” que puede usarse para todo. (CCOO, 2003).

108. En relación con la subcontratación de trabajadores a través de cooperativas, los sindicatos deben demandar la legalidad de este tipo de contratos, que sobrepasan las funciones definidas en la ley que las reglamenta.

109. En los momentos actuales, caracterizada por el empeño de los distintos empleadores para reducir los costos laborales, todo ello en el marco de una legislación desprotectora que se quiere aún empeorar, la estrategia general en materia de ingresos y estabilidad en el empleo es por lógica la de defensa de los logros convencionales y de intentar avances en los aspectos particulares en que pueda ser relativamente más fácil.

*Sindicatos negociadores:*

- a) Mantener el poder de compra de los salarios, compensando su incremento en por lo menos los mismos índices de inflación.
- b) Buscar igualmente el mejoramiento de los ingresos reales en otros beneficios materiales o monetarios, en particular primas ligadas a la productividad de la empresa u otras variables económicas.
- c) Negociar la reducción de la jornada laboral sin perjuicio de la conservación del nivel de ingresos reales y del trabajo en horas extraordinarias.
- d) Incorporar cláusulas que aseguren plantillas mínimas de trabajadores y trabajadoras.
- e) Pactar acuerdos que comprometan a los empleadores a pasar trabajadores temporales o con contrato a término fijo a la condición de trabajadores y trabajadoras con contrato a término indefinido.
- f) Extender los beneficios convencionales a los trabajadores de las empresas subcontratistas, y en todo caso, vigilar la aplicación de los derechos fundamentales del trabajo a todos los trabajadores de la empresas subcontratistas.
- g) Denunciar las formas de contratación fraudulentas que encubren y desalaboralizan la relación de trabajo, como los contratos civiles y la contratación a través de cooperativa de trabajo asociado.
- h) Mejorar convencionalmente las tablas de indemnización para los despidos sin justa causa.

- i) Pactar acuerdos sobre capacitación, recalificación, multicalificación y de reubicación.
- j) Negociar la posibilidad de incidir oportunamente, e incidir efectivamente en el sentido más favorable para los trabajadores y trabajadoras, en los proyectos de las empresas que impliquen la apertura de nuevas líneas de producción o servicios, o una reestructuración productiva y laboral, así como en la destinación de las utilidades derivadas de estos proyectos.

*Centrales, federaciones y sindicatos de industria:*

- a) Proponer y negociar políticas macroeconómicas y un modelo de desarrollo más generador de empleo y de condiciones favorables a la justicia social.
- b) Proponer y negociar políticas de Estado en materia de formación y capacitación para la empleabilidad permanente.
- c) Estudiar y empezar a impulsar algún sistema que garantice un subsidio por la pérdida del empleo.
- d) Desarrollar iniciativas legislativas que promuevan una ampliación de las normas protectoras de la relación de trabajo, que clarifiquen las ambigüedades a través de las cuales se la pretenda encubrir o disfrazar y que eliminen la intermediación laboral desarrollada por las cooperativas de trabajo asociado.
- e) Implementar acciones que aseguren la observancia de las leyes del trabajo y las medidas para velar por su cumplimiento y efectividad, para lo cual es necesario mejorar los sistemas de inspección del trabajo y reforzar la capacidad con que el ministerio de Protección Social promueve el cumplimiento efectivo de la legislación y el acceso rápido y fácil a mecanismos e instituciones apropiadas en caso de litigio de la relación de trabajo o el estatuto de los trabajadores.

#### **4.5 Desarrollo de los contenidos normativos de las convenciones<sup>15</sup>.**

110. Es indudable que como resultado de los cambios que se han presentado en las relaciones de trabajo, las preocupaciones de los sujetos de la negociación colectiva también han cambiado, siendo hoy del mayor interés para los trabajadores/as aspectos como el salario, la estabilidad en el trabajo, la formación y la capacitación continua, tanto técnica como profesional, la participación en los cambios tecnológicos en la empresa. Para los empresarios las preocupaciones se dan en torno al abaratamiento de los costos laborales, la flexibilización de la jornada de trabajo, las formas atípicas de contratación, mejoramiento de la calidad de los productos, etc.

111. Se requieren, por tanto, cambios en los contenidos de la negociación colectiva, actualización de los métodos de negociación y utilización de soportes técnicos y científicos a fin de hacerla más eficaz como instrumento que consagra las reivindicaciones y derechos de los trabajadores/as.

112. Para alcanzar y consolidar estos cambios, el sindicalismo debe adelantar en lo inmediato, acciones dirigidas a la defensa, promoción, y consolidación de la negociación colectiva; extensión de su cobertura al mayor número de trabajadores/as; inclusión de éstos como punto central en los programas de formación y el rescate para las centrales, la federaciones y los sindicatos de industria del derecho a negociar colectivamente.

113. En unos tiempos de grandes cambios en la propiedad y organización de las empresas y de políticas férreas de reducción de costos,

---

15. Estas orientaciones se han tomado del documento: “Sindicalismo y negociación colectiva en el centro del país”, equipo de investigación: Héctor L. Fajardo Abril, Beethoven Herrera Valencia, Oscar Alberto Molina García y Héctor José López, Centro Americano de Solidaridad Internacional, 2004

que siempre constituyen amenazas para los intereses de los trabajadores y trabajadoras, así como ante la necesidad de atraer a las filas del sindicalismo a las jóvenes generaciones y a las trabajadoras, existe un tipo de cláusulas de carácter normativo que es necesario incorporar en las convenciones colectivas. Son estas:

- a) Las que les permiten a los sindicatos influir oportunamente en las decisiones estratégicas de las empresas: inversiones, modernización, reestructuración, etc.
- b) Las relacionadas con el derecho a la información previa a las decisiones estratégicas de las empresas; la gestión de la empresa y sus resultados; y sobre la aplicación de las convenciones colectivas, etc.
- c) Las que recogen reivindicaciones específicas de los/as jóvenes trabajadores y de la mujeres en materia de capacitación, flexibilidad del tiempo de trabajo, estructura de la jornada laboral, permisos, etc.

#### *4.5.1 Salud ocupacional y medio ambiente*

114. Es muy alta la accidentalidad laboral en el país y son bastante frecuentes las enfermedades profesionales. Por eso los sindicatos y las centrales sindicales deben mantenerse vigilantes al respecto, incluso desde la negociación colectiva.

115. Se debe consignar en el convenio colectivo la implementación de las resoluciones 2013/86, 1016/89 y el Decreto 1295/94, que obligan a la creación de los comités paritarios y los programas de salud ocupacional en cada empresa con la presencia y participación del sindicato.

116. Los sindicatos deben identificar las causas de la siniestralidad y de las enfermedades profesionales, con el fin de establecer las responsabilidades de la empresa y consignar en el convenio colectivo los compromisos de los empresarios encaminados a reducir al máximo los accidentes de trabajo. Estos compromisos pueden consistir en campañas permanentes de información y prevención. El sindicato debe asegurar,

por la vía de la negociación colectiva, su presencia en los programas de seguimiento desarrollados para evitar la siniestralidad laboral.

117. En la nueva negociación colectiva deben incluirse aspectos relacionados con los riesgos para el embarazo, la lactancia, la reproducción y la maternidad. Igualmente factores asociados a la siniestralidad como las extensas jornadas de trabajo y los turnos dobles, entre otros. Interesa incluir, además, normas relacionadas con el uso o la manipulación de sustancias peligrosas y con la prevención de la contaminación.

118. Entendiendo que el principio de responsabilidad compartida en la protección del medio ambiente, establece la participación de todos los estamentos sociales para la consecución de este objetivo, se debe comprometer a los empresarios para que jueguen un papel clave en el ejercicio de esta corresponsabilidad. No sólo al interior de la empresa, sino también en el entorno de la misma. El ahorro y uso eficiente del agua y la energía se deben contemplar en la negociación. En la consecución de estos propósitos, es importante lograr la participación del sindicato en la gestión medioambiental de la empresa.

#### *4.5.2 Formación y capacitación continua de los trabajadores/as*

119. Si bien la educación es un punto siempre presente en la negociación colectiva, ésta, en la mayoría de los casos, no cobija a los trabajadores/as, solo a los hijos de los trabajadores/as. Se requiere que este punto convencional se extienda siempre al trabajador/a. Inducir a los empleadores a que inviertan en capacitación, calificación y profesionalización de los trabajadores/as, es colocarle una limitante al despido y lograr un “aseguramiento” en materia de estabilidad. El empleador debe llegar al convencimiento que este tipo de inversión, conduce al mejoramiento de las competencias laborales, lo mismo que a elevar la competitividad y productividad empresarial.

120. La capacitación debe tener como objetivo la formación profesional, el mejoramiento personal, la formación ciudadana, los derechos humanos, la seguridad en el trabajo, entre otros temas.

#### *4.5.3 Derechos humanos*

121. En una sociedad tan convulsionada como la colombiana, donde el movimiento sindical y muchos sindicalistas son víctimas de la violencia, se debe procurar elevar a norma convencional la protección de la vida y la integridad de los dirigentes por parte del empresariado. Lograr esta conquista es trabajar por la supervivencia del sindicalismo y por tanto de la negociación colectiva. La protección de los dirigentes y los trabajadores/as debe contener elementos como la estabilidad en el puesto de trabajo de los amenazados y desplazados, permisos sindicales para los/as dirigentes a fin de ejercer con el tiempo necesario la actividad sindical, auxilios económicos para la protección de los trabajadores o para el desplazamiento en caso de abandono del sitio de vivienda por efecto de las amenazas y participación económica de los empresarios en la protección de las sedes sindicales.

#### *4.5.4 Equidad de género*

122. Una de las transformaciones sustanciales en la composición de la fuerza laboral, es la presencia creciente de la mujer en todos los ámbitos de la actividad productiva. Sin embargo, esta nueva realidad aún no se ve reflejada en la negociación colectiva. Se requiere que la perspectiva de género se incorpore, tanto en el contenido de la negociación como en la mentalidad de los negociadores.

123. En esta materia son puntos claves a incluir: garantías a la paternidad/maternidad y a la salud de la mujer embarazada; igualdad de oportunidades para el acceso y ascenso en el puesto de trabajo, incluyendo los cargos directivos; igualdad de trato en materia salarial;

no discriminación por razón de sexo, lo mismo que medidas preventivas en materia de salud y enfermedades profesionales; creación de guarderías infantiles cerca al sitio de trabajo o de vivienda, estímulos económicos y facilidades de horarios y permisos para el ejercicio de la actividad sindical.

#### *4.5.5 Reconversión productiva*

124. Como consecuencia del desarrollo tecnológico creciente, los empresarios promueven transformaciones tecnológicas a nivel de la empresa, con el propósito de abaratar los costos de producción, mejorar la competitividad en el mercado y elevar la productividad de la inversión.

125. La adopción de nuevas tecnologías trae como consecuencia la reestructuración productiva y administrativa de las empresas, y también el despido de trabajadores. Estos procesos son hechos generalmente en forma unilateral, sin tomar en consideración la participación del sindicato y los trabajadores/as. Frente a estos procesos de transformación constante, el sindicato está obligado a ser propositivo en la negociación colectiva y ganar la incorporación a estos procesos para evitar al máximo que sean los trabajadores los que sufran el impacto negativo de los mismos.

#### *4.5.6 Competitividad y productividad*

126. Es hoy una verdad incuestionable que en el duro terreno de la competencia en el mercado, los países y las empresas más preparadas son las que más rápidamente alcanzan sus metas, de ahí que pactar en la negociación colectiva el compromiso de fortalecer la empresa y mejorar su competitividad, es de suma importancia a fin de defender los puestos de trabajo y por tanto la estabilidad y el mejoramiento salarial de los trabajadores/as. Esto está íntimamente ligado al mejoramiento

constante de la calidad de los bienes y servicios que se producen y a elevar la productividad empresarial, lo que debe traducirse en el último caso, en un mejoramiento de la estabilidad laboral, del ingreso y la calidad de vida de los trabajadores/as. No se debe tener miedo a negociar en torno a este tema. Lo importante es hacerlo con el convencimiento de que, por esta vía se hace partícipe de las ganancias de la empresa a los trabajadores/as.

#### *4.5.7 Participación sindical en la vida de la empresa y derecho a la información*

127. A fin de mejorar el conocimiento de la realidad económica, financiera, administrativa y tecnológica de la empresa, es de suma importancia, desde la negociación colectiva, adquirir el derecho a acceder a la información sobre estos y otros temas, a fin de mejorar las condiciones de discusión y definición de los programas de la empresa que tengan que ver con el sindicato y los trabajadores/as. Se debe impulsar, por tanto, el criterio de implicación de la organización sindical como representante de los mismos/as en la marcha de la empresa.

128. En este campo se pueden incluir temas como la información previa a cualquier proceso de reconversión o fusión; sobre los estados financieros de la empresa, modalidades de contratación, entre otros.

129. En tiempos de uso generalizado de sistemas avanzados de información se debe buscar que desde la negociación colectiva se facilite el acceso de los trabajadores/as a dichos sistemas.

### **4.6 Coordinación sectorial, regional , nacional e internacional.**

130. La globalización y la apertura de las economías y la tendencia a las integraciones económicas regionales crean condiciones que obligan a una reconfiguración y redespiegue del sindicalismo y de sus prácticas esenciales. Por eso la CUT prioriza en particular entre sus objetivos estratégicos la acción y organización sindical a nivel de rama.

*Sindicatos negociadores:*

- a) Dar paso hacia la creación de grandes sindicatos por sector o rama y la realización de negociaciones a este nivel. Promover encuentros sindicales que faciliten este proceso, crear equipos de coordinación y apoyo por sectores, y promover cambios en los estatutos de los sindicatos que favorezcan un mayor nivel de articulación.
- b) Poner a prueba el Acuerdo Tripartito a través de la presentación de un Pliego Nacional de todos los servidores públicos de los municipios de Colombia y forzar así, el conflicto colectivo, que daría, en la práctica, despegue al respeto por el derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos (Conv.151, OIT).
- c) Promocionar Pliegos Petitorios Nacionales ante los Gremios y Federaciones patronales para ir avanzando y allanando el camino a la negociación por rama y que estos Pliegos nacionales sean defendidos en grandes bloques conjuntos de Sindicatos de industria y de empresa.
- d) Crear bancos de datos sobre sindicatos, trabajadores y empresas en estos ámbitos.
- e) Impulsar la creación de Comisiones Sindicales en las empresas multinacionales con el fin de promover la negociación colectiva a este nivel.
- f) Desarrollar reuniones anuales con todos los sindicatos que van a negociar en el período.
- g) Estudiar las relaciones internacionales de las empresas y promover la articulación con los sindicatos.

*Centrales, federaciones y sindicatos de industria:*

- a) Alentar y apoyar los intentos de forzar una negociación de rama y las iniciativas de coordinación sindical dentro de las multinacionales.

- b) Promover el estudio para su socialización entre todos los sindicatos de los intentos logrados y de los fracasados, de negociación por rama.
- c) Fortalecimiento del Consejo Laboral Andino y mayor integración sindical con la AFL-CIO.
- d) Recoger toda la información sobre los diferentes procesos de desregulación laboral que se están impulsando en otros países; cambios legislativos o proyectos de reforma laboral, iniciativas empresariales en este terreno, etc., así como de las experiencias, las respuestas y los avances sindicales existentes a nivel internacional.
- e) Promover una mayor articulación con las centrales sindicales de América del Norte, América central, la región del Caribe y sur América, para la promoción y reuindicación de la Plataforma Laboral de las Américas, adoptada por el movimiento sindical de la región en Mar del Plata, Argentina, en el 2006.