



ESCUELA NACIONAL SINDICAL

**AREA DE EDUCACION Y FORTALECIMIENTO
SINDICAL**

**PROGRAMA DE FORMACION DE PROMOTORAS Y
PROMOTORES SINDICALES EN NEGOCIACION
COLECTIVA. NIVEL I**

Medellín, abril 16 al 20 de 2007

**PROGRAMA DE FORMACIÓN DE PROMOTORAS Y PROMOTORES
NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

Cronograma de actividades. Nivel I. abril 16 al 20 de 2007

Fecha y hora	Temario y Contenidos	Responsable
Lunes 16 Mañana	Recepción de los participantes, presentación del temario y los objetivos. (Taller y plenaria).	Rodrigo Javier Toro Mario Baena Alfonso
Módulo 2.		
Introducción a la metodología de la preparación del pliego y de los negociadores:		
Lunes 16 Mañana y tarde	Propuesta de una metodología para el diseño y planeación de la negociación colectiva de trabajo: Qué es la preparación?; Objetivos; Elaboración del pliego; Preparación y organización de los insumos y de los negociadores; Evaluación del nuevo convenio y su administración.	Mario Baena Alfonso
Módulo 1.		
El contexto en que se desenvuelven las negociaciones colectivas en Colombia, marcos legales, institucionales y macroeconómicos:		
Martes 17 Mañana	Genero y Negociación Colectiva	Clara Gómez
Martes 17 Tarde	Las empresas multinacionales, la organización de los trabajadores y negociación colectiva. Acuerdos comerciales (TLC) y su impacto en la negociación colectiva.	Jana Silverman
Miércoles 18 Mañana	Análisis económicos y financieros: balances y presupuestos de empresas y entidades públicas y privadas.	Héctor Vásquez Fernández
Miércoles 18 Tarde	Estructura de la negociación colectiva en América Latina y en Europa.	Héctor Vásquez Fernández
Jueves 19 Mañana	El marco jurídico de la Negociación Colectiva de Trabajo	Beatriz Alzate
Jueves 19 Mañana	El contexto macroeconómico nacional, la globalización, los planes desarrollo, los presupuestos y las políticas fiscales.	Emiro Mesa
Jueves 19 Tarde	La Negociación Colectiva en el sector público, reformas estructurales, ajuste económico y relaciones laborales.	Luis Carlos Pérez
Viernes 20 Mañana	Los derechos en el trabajo, el empleo, la protección social y el dialogo social como objetivos estratégicos que convergen al eje del trabajo decente.	Carmen Evelia Pico M
Viernes 20 Mañana	Las comunicaciones y la negociación colectiva	Mario Baena Alfonso
Viernes 20 Tarde	Evaluación y clausura	Todos

DERECHO DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

1-EL DERECHO DE ASOCIACIÓN.

La Constitución Política de Colombia, en sus artículos 37,38 y 39, consagra el derecho de asociación como uno de los derechos fundamentales de las personas. Así lo expresa claramente : "La Constitución Política de Colombia" reafirma los derechos a : reunirse y manifestarse pacíficamente,... garantiza el derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado".

Por su parte el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 353,subrogado por la ley 50/90, Art. 38, manifiesta:" El Estado garantiza a los empleadores, a los trabajadores *¹(y a todo el que ejerza una actividad independiente)*, el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos, y a estos el derecho a unirse o federarse entre sí".

La consignación de éste derecho fundamental en nuestra carta política y en nuestra legislación laboral, es coherente con los convenios que nuestro país ha suscrito con la OIT (Organización Internacional del Trabajo), y que se constituyen en un tratado internacional que obliga a nuestro país a cumplirlo. Concretamente con el convenio 87 sobre "libertad sindical y la protección del derecho de sindicación" (1948, parte I: libertad sindical: 9 artículos y parte II: protección del derecho de sindicación), que en su artículo 2 incluye: "Los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de los mismos".

El Art.354 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por la ley 50/90, Art.39) contempla las prohibiciones y las sanciones para todas aquellas personas o instituciones que atenten contra el derecho de asociación.

El ejercicio de este derecho se ve obstaculizado por dos fenómenos: uno es la misma legislación laboral, que no sólo es restrictiva (25 afiliados mínimos, excesiva intervención en torno al registro sindical y a la personería jurídica, prevalencia del sindicalismo de empresa y prohibición de la negociación por rama), sino que además, es farragosa y complicada, puesto que quienes deseen fundar un sindicato deben someterse a un complicado proceso que la mayoría de las veces requiere de asesoría jurídica (abogados o expertos), luego del cual debe someterse a la aprobación de los funcionarios del ministerio del trabajo.

Por otro lado, contra este derecho conspira la cultura anti- sindical que ostentan la mayoría de los empresarios, los cuales hacen todo lo que esté a su alcance para evitar que se funden y se fortalezcan las organizaciones sindicales, como lo demuestra la proliferación de Pactos Colectivos.

¹ Lo excluyó la Ley 584 de 2000, art. 1ero.

2-NATURALEZA DEL SINDICATO.

El sindicato constituye el medio legal para representar a los trabajadores y trabajadoras ante cualquier autoridad u organismo y ante patronos o grupos de patronos, sus intereses económicos, sociales, políticos y culturales, comunes o generales.

Su ámbito más inmediato es el de las relaciones de trabajo, y en él su acción y sus reivindicaciones no se limitan solamente a los aspectos económicos o de estabilidad laboral, sino que debe incorporar plenamente el concepto de "Mejoramiento de la Calidad de Vida", lo que significa la lucha por mejores condiciones de salud y trabajo y por unas relaciones laborales democráticas, que reivindiquen al trabajador como Persona y, en general por la Humanización del Trabajo y por la vigencia plena de los derechos políticos fundamentales en los lugares de trabajo.

Sin embargo su acción no se agota en el ámbito de las relaciones laborales, por que la persona - trabajadora es además persona - ciudadana, que habita un barrio, una localidad, una ciudad o municipio, y además es un consumidor y un usuario de servicios públicos que, solo o con su familia, establece con la sociedad toda una red de relaciones políticas, culturales, sociales y económicas, y solo o en grupo o grupos, desarrolla una acción que busca incidir en los demás ámbitos de su vida, por lo que, en el ámbito amplio de estas relaciones, los sindicatos tienen también la función de representar, como Grupo de Presión, los intereses de sus afiliados, acción que se ejerce en el entramado de las relaciones sociales y políticas con otras organizaciones de la sociedad civil, a través de los sindicatos de rama, las federaciones y las centrales sindicales.

Particularmente en las relaciones con el Estado a cualquier nivel, es fundamental la acción de los sindicatos, ya que el Estado no es ajeno en ningún sentido a las presiones de los diversos grupos que conforman la sociedad, y en este sentido, los sindicatos están llamados a jugar un papel fundamental como Actores Sociales.*²

3-NUMERO MÍNIMO DE AFILIADOS.

El artículo 359 del CST. establece que para constituir o subsistir un sindicato se requieren como mínimo 25 personas. En el caso de sindicatos de patronos se requieren un mínimo de 5.

*³El artículo 360 prohíbe afiliarse a la vez a varios sindicatos de la misma clase o actividad, lo que supone que una persona puede estar afiliado al mismo tiempo a un sindicato de empresa y a uno de industria o de gremio.

4. CLASIFICACIÓN DE LOS SINDICATOS. (Art.356, subrogado por la ley 50/90, Art. 40).

A. De acuerdo a la naturaleza jurídica del empleador

² El artículo 379 literal a del CST que establecía prohibición a los sindicatos para intervenir en política partidista, o en asuntos religiosos,.....Este fue derogado por el artículo 116 de la ley 50 de 1990 y, por contera, la Constitución Política de 1991 (art.,107), atribuyó plenos derechos de participación política por su condición de organizaciones sociales.

³ Fue declarado INEXEQUIBLE, por la sentencia c-797 de 2000 (junio 29) de la Corte Constitucional.

4.1. En el sector privado:

-EMPRESA: Los que están conformados por personas de varias profesiones, oficios o especialidades, que presten sus servicios a una misma empresa, establecimiento o institución. Ejemplos: sindicato de trabajadores de Noel, de Shellmar, de Col tejer, etc.

-INDUSTRIA o rama de actividad económica: Los que están conformados por personas que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica. Ejemplos: Sintrainagro, Sintratextil, Sintraelecól, Sintrasema, etc.

-GREMIAL: Los que están conformados por personas de una misma profesión, oficio o especialidad. Ejemplos: Adida, Asmedas, etc.

-OFICIOS VARIOS: Los que están conformados por personas de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en el número mínimo (25) requerido para formar uno gremial, y sólo mientras subsista esta circunstancia.

4.2. En el sector Estatal o público:

Las mismas clases de sindicatos tienen una denominación distinta según el tipo de trabajadores(as) que agrupan:

-Sindicatos de trabajadores oficiales, los que están conformados por trabajadores (as) de las empresas estatales a cualquier nivel, y que se vinculan al servicio mediante contrato de trabajo.

-Asociaciones (o sindicatos) de empleados públicos, los que están conformados por empleados al servicio del estado, a cualquier nivel, y que están vinculados al servicio mediante una relación legal y reglamentaria.

-Sindicatos mixtos: los que están conformados por trabajadores oficiales y empleados públicos.

B. En función de la representación sindical

- a) Único: uno sólo en una empresa
- b) Plural: varios en una misma empresa.

C. Según su campo de acción territorial

- a) Locales
- b) Regionales
- c) Del orden nacional.

4.3. Denominación de los sindicatos por grados:

-Organizaciones de primer grado: son todas aquellas organizaciones establecidas en la clasificación anterior, esto es, sindicatos de empresa, de industria o rama de actividad, sindicatos gremiales y los de oficios varios.

-Organizaciones de Segundo Grado: en esta clasificación se ubican las federaciones, las cuales están formadas por un mínimo de 10 sindicatos independiente de la clase que sean. Las federaciones pueden ser regionales (por ejemplo: Futran), o de industria (por ejemplo: Fedepetrol), las federaciones regionales que son integradas por sindicatos filiales en su mayoría a una central, se transformaron en Subdirectivas de dicha central o confederación.

-Organizaciones de Tercer Grado: Aquí están clasificadas las Confederaciones o centrales Obreras ,(la CUT, la CGT y CTC). Para conformar una confederación se requieren un mínimo de 10 federaciones, sin embargo, con la nueva constitución, que otorga una mayor autonomía a los sindicatos, estas ya no requieren ese mínimo de federaciones para constituirse como tales, optando por la conformación de subdirectivas y por la afiliación directa de sindicatos.*⁴

5. LOS ESTATUTOS:

Todo sindicato debe dotarse de unos estatutos. Estos son el conjunto de normas que los asociados aceptan voluntariamente para determinar sus relaciones entre si, sus derechos y obligaciones, los organismos internos, sus atribuciones y facultades, y la forma como se articulan entre si.

Los estatutos deben elaborarse sobre un modelo básico contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo (Art. 362 ,sub. ley 50/90, Art. 42) el cual debe ser sometido para su aprobación en la asamblea constitutiva de la organización y posterior ante las autoridades respectivas , y constituye una condición para que a la organización le sea aprobado el registro sindical.

Los Estatutos deben contener como mínimo los siguientes elementos:

- La denominación del sindicato.
- Su objeto.
- Condiciones *⁵(y restricciones)* de admisión.
- Obligaciones y derechos de los asociados.
- Organismos directivos: sus atribuciones, funciones, período, etc.
- Organismos auxiliares o comisiones.
- Reglas para la administración de los bienes y fondos sindicales presupuestos y balances.
- Normas para la liquidación o disolución del sindicato.
- Las demás que se estimen convenientes y que no sean contrarias a la ley.

Validez de la modificación. Subrogado. L. 50/90. Modificado. L. 584/2000. Ninguna modificación de los estatutos sindicales tiene validez ni comenzará a regir, mientras no se efectúe su **depósito por parte por parte de la organización sindical**, ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

6. FUNCIONES GENERALES DEL SINDICATO. (Art. 373 del C.S.T.)

El artículo 373 del Código sustantivo del Trabajo define las funciones generales de los sindicatos, o lo que es lo mismo, su misión y razón de ser. Estas son:

⁴ Hay una buena cantidad de sindicatos que no son afiliados a una central, estas organizaciones las identificamos como: SINDICALISMO INDEPENDIENTE.

⁵ Desaparece por: Modificación L. 584/2000, art. 3.

-Estudiar las características de las respectivas profesiones y oficios, las remuneraciones, los sistemas de protección y prevención de accidentes y demás condiciones de trabajo de los afiliados, para procurar su mejoramiento y defensa.

-Propulsar el acercamiento de patronos y trabajadores sobre bases de justicia, de mutuo respeto y de subordinación a la ley y colaborar en el perfeccionamiento de los métodos peculiares de la respectiva actividad y en el incremento de la economía general.

-Celebrar convenciones colectivas y contratos sindicales. garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan.

-Asesorar a sus afiliados en la defensa de sus derechos y representarlos ante las autoridades administrativas, ante los patronos y ante terceros.

-Representar en juicio o ante cualquier autoridad u organismo los intereses económicos comunes o generales de los afiliados, y representar esos mismos intereses ante los patronos o terceros en caso de conflictos colectivos.

-Promover la educación técnica y general de sus afiliados.

-Prestar socorro a sus afiliados en casos de calamidad.

-Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas de ahorros, préstamos y auxilios, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de promoción del empleo, hospitales, campos de experimentación o de deporte y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y previsión contemplados en los estatutos.

-Servir de intermediarios en la adquisición y distribución entre sus afiliados de artículos de consumo, materias primas y elementos de trabajo a precio de costo.

-Adquirir a cualquier título y poseer bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades.

6.1. OTRAS FUNCIONES (Art. 374 CST)

- Designar ⁶*(de entre sus propios afiliados)* las comisiones de reclamos permanentes o transitorias, y los delegados del sindicato en las comisiones disciplinarias que acuerden.
- Presentar pliegos de peticiones.....
- Adelantar la tramitación legal de los pliegos de peticiones, designar y autorizar a los *(afiliados)* que deban negociarlos y nombrar los conciliadores y árbitros a que haya lugar.
- Declara la huelga.....

Como puede observarse, las actividades sindicales resultan muy amplias y complejas, por lo que se hace absolutamente indispensable la planificación de la actividad sindical, mediante el desarrollo de una metodología racional, que partiendo de un análisis de los

⁶ Mediante Sentencia C-797 de 2000, la Corte Constitucional declaró INEXEQUIBLE los textos entre paréntesis.

problemas del entorno y de la situación interna del sindicato, logre definir las principales metas estratégicas de la organización y su plan de acción o cronograma de actividades para un período de por lo menos dos años.

Solamente de acuerdo con el plan estratégico del sindicato es que éste puede definir las distintas comisiones o áreas de acción necesarias para su funcionamiento y para la implementación del plan.

6.2. ASAMBLEA GENERAL:

Es el organismo máximo de la organización y representa al conjunto de los asociados. Sus acuerdos o determinaciones obligan a todos sus miembros (presentes o ausentes), siempre que se hayan tomado de conformidad con los Estatutos y disposiciones legales.

Las asambleas generales pueden ser de SOCIOS O DELEGADOS. En el primer caso cuando se convoca a la totalidad de los socios y en el segundo cuando por naturaleza misma de las actividades o profesión de los afiliados, o por la distribución geográfica o el excesivo número de ellos, resulte impracticable la de socios.

De acuerdo con la Ley, la Asamblea General debe reunirse ordinariamente cada seis (6) meses.

6.3. ATRIBUCIONES EXCLUSIVAS DE LA ASAMBLEA GENERAL: (Art. 376 CST. Modificado. L. 11/84, Art. 16).

- Adopción o reforma de estatutos.
- La elección, sustitución y destitución de los miembros de la junta directiva.
- La fusión o disolución del sindicato.
- La afiliación y retiro de organizaciones sindicales de segundo y tercer grado.
- La expulsión de cualquier afiliado y la ratificación o levantamiento de sanciones.
- Fijación de cuotas extraordinarias.
- La aprobación de presupuesto y balance general.
- Determinar la cuantía de la fianza del tesorero.
- La designación de sueldos y honorarios de funcionarios y asesores del sindicato.
- La aprobación de pliegos de peticiones y comisión negociadora.
- Votación de huelga en los casos de Ley y elección de comité de huelga.
- Las demás que le asignen los estatutos.

6.4. LA JUNTA DIRECTIVA:

Es el organismo de duración permanente del sindicato nombrado por la Asamblea General, para períodos establecido en los Estatutos. Está integrada por cinco (5) miembros principales y cinco (5) suplentes, los suplentes tienen el carácter de vocales en tanto no estén reemplazando a un principal.

6.5. FUNCIONES DE LA JUNTA DIRECTIVA:

- Elegir sus dignatarios (presidente, vicepresidente, secretario y tesorero). El cargo de fiscal corresponde a la fracción minoritaria.
- Nombrar la comisión de reclamos y las demás que tratan los Estatutos.

7-LA NEGOCIACION COLECTIVA DE TRABAJO

La legislación laboral colombiana establece tres formas de negociación colectiva:

-La Convención Colectiva (Art.467 del CST), que es 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 de trabajo durante su vigencia.

-Los Pactos Colectivos (Art. 481 (modificado por la ley 50/90, Art.69): son los que celebran entre empleadores y trabajadores no sindicalizados, y en su forma y contenido se rigen por las mismas disposiciones de las convenciones colectivas. De acuerdo con lo dispuesto en el Art. 70 de la ley 50/90, cuando en una empresa exista a un sindicato que agrupe más de la tercera parte de los trabajadores, ésta no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes.

-Los Contratos Sindicales (Art.482 del CST.): es el que se celebra uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios patronos o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. El sindicato de trabajadores que haya suscrito un contrato sindical, responde tanto por las obligaciones directas que surjan del mismo como por el cumplimiento de las que se estipulen para sus afiliados.

8. EL PLIEGO DE PETICIONES:

Es el medio válido que inicia el conflicto colectivo. Es documento escrito que presentan los trabajadores a la empresa, en el cual se le formulan las peticiones relativas a las condiciones de trabajo y de remuneración, o a las diferencias que no están sometidas por ley o convención a un procedimiento distinto, o que no hayan podido ser resueltas por otros medios.

8.1. ELABORACIÓN:

La elaboración del pliego de peticiones es función de los trabajadores y no está sujeta a ningún requisito especial. Para ello se deben tener en cuenta algunos factores que permitan recoger, no sólo el querer de la junta directiva del sindicato, sino que consulte además la opinión de los trabajadores, utilizando para ello todos los medios disponibles.

Aunque la ley no establece limitaciones a las peticiones del pliego, estas deben ser realistas, alcanzables, esto es, deben contar con posibilidades de ser satisfechas. En este sentido, resulta del todo conveniente que el pliego de peticiones sea el resultado de un estudio que comprenda:

- La realidad socio- económica de los trabajadores.
- La situación de la empresa y del sector económico al que pertenece.
- Las tendencias de la negociación colectiva.
- La coyuntura macro - económica.

8.2. APROBACIÓN DEL PLIEGO DE PETICIONES:

La aprobación del pliego de peticiones es atribución exclusiva de la asamblea general del sindicato.

Para la aprobación del pliego la ley distinguen entre el sindicato único de empresa y la coexistencia de varios sindicatos de distinta clase, sean de empresa, gremio, o de industria, dando a cada caso un tratamiento diferente en el trámite de aprobación. (Art. 357 y 376 del CST.):

a- Sindicato único de empresa (cualquiera sea su naturaleza): el pliego debe ser aprobado por la mitad más uno de los asistentes a la asamblea, la cual se constituye, como mínimo, por la mitad más uno del total de los afiliados al sindicato.

b- Pluralismo sindical: cuando son varios los sindicatos existentes en la empresa, y uno de éstos es mayoritario, a la asamblea de los afiliados a dicha organización mayoritaria es a la que le corresponde aprobar el pliego de peticiones, y tiene la obligación legal de avisarle a los demás sindicatos, con treinta días de anticipación, la fecha en la cual se va a realizar la asamblea, a fin de que estos puedan enviar, si así lo acuerdan, los puntos o materia que les interesan sean incluidos en el petitorio. La asamblea general decide por mayoría de votos si los incluye en el pliego o los rechaza, indicando en este último caso las razones de su negativa. Si los sindicatos minoritarios no solicitan al mayoritario la inclusión de sus peticiones en el pliego, se entiende que no tienen interés en la negociación colectiva.

En el segundo evento, o sea, cuando todos los sindicatos son minoritarios, el pliego debe ser elaborado y aprobado de manera conjunta por todos ellos, observando las siguientes reglas:

-Se integra una comisión redactora del proyecto de pliego, formada por representantes de los sindicatos, todos los cuales deben ser trabajadores de la respectiva empresa.

-Esta comisión dispone de un término máximo de 30 días para acordar el pliego de peticiones.

-El proyecto de pliego debe ser convenido por mayoría y sometido luego a la aprobación de las respectivas asambleas generales de los sindicatos, antes de su presentación a la empresa.

-La comisión negociadora se designa en forma proporcional al número de afiliados que tenga cada uno de los sindicatos.

c- Cuando en el conflicto colectivo esté comprometido un sindicato de industria o de gremio, que agrupe a más de la mitad de los trabajadores de la empresa, estos integran la asamblea para adoptar pliegos de peticiones, designar negociadores y/o optar la declaratoria de la huelga y/o someter el conflicto a decisión arbitral.(Art. 376 del CST)

8.3. PRESENTACION DEL PLIEGO:

El pliego de peticiones debe ser presentado a la empresa dentro de los dos meses siguientes a su aprobación por la asamblea sindical.

Previo a la presentación del pliego de peticiones es requisito fundamental agotar el trámite de su Denuncia, la cual se debe presentar ante el ministerio del trabajo y ante la empresa dentro de los dos meses anteriores al vencimiento de la convención colectiva vigente.

La denuncia es el trámite formal y legal mediante el cual el sindicato manifiesta su voluntad de firmar una nueva convención colectiva. Debe incluir solamente aquellos aspectos que el sindicato considera deben ser negociados nuevamente, y constituye la única referencia a discutirse dentro del proceso de la negociación.

Los patronos no están facultados por la ley para presentar pliegos de peticiones, por lo que, los llamados contra pliegos, o la denuncia de la convención que las empresas suelen presentar, no tienen la validez legal para ser discutidos, a no ser que el sindicato acepte formalmente incluirlos dentro del proceso negociador.

8.4. COMISIÓN NEGOCIADORA DE LOS TRABAJADORES:

Los trabajadores nombrarán una delegación (comisión negociadora). Estos delegados deben ser mayores de edad y trabajadores al servicio de la empresa por más de seis meses, tratándose de negociaciones colectivas de sindicatos de empresa. En los demás casos el delegado deberá ser trabajador del gremio o de la industria o rama de actividad económica respectivamente según sea el caso. (Art. 432 del CST).

Los negociadores de los pliegos de peticiones deberán estar investidos de plenos poderes, que se presumen, para celebrar y suscribir a nombre de las partes que representen los acuerdos a que lleguen en esta etapa, los cuales no son susceptibles de replanteamiento o modificaciones en etapas posteriores al conflicto colectivo (Art. 435 del CST., modificado por la ley 39 de 1985, Art. 2o).

8.5. NOMBRAMIENTO DE LOS NEGOCIADORES PATRONALES:

Este nombramiento no está sujeto a formalidad alguna, pues se produce al interior de la organización empresarial. La prueba de la designación de negociadores por parte del patrón, se acredita por intermedio de carta dirigida por el representante legal del patrono o quien haga sus veces, a los negociadores del sindicato, en cualquier momento anterior o a la iniciación de las conversaciones. Como en el caso anterior, también deben estar revestidos de plenos poderes.

La ley no establece condiciones sobre el número de negociadores por parte de la patronal, ni tampoco condiciones particulares, ni exige que sean trabajadores de la empresa. Por costumbre, las empresas designan tres negociadores para que haya igualdad con la parte de los trabajadores.

9. ETAPAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA:

El patrono o su representante, están en la obligación de recibir a los delegados de los trabajadores dentro de las 24 horas siguientes a la presentación oportuna del pliego de peticiones. Si la persona a quien se presentare el pliego de peticiones considera que no está autorizada para resolver sobre él, debe hacerse autorizar dentro de las 24 horas siguientes a la presentación del pliego, avisándolo así a los trabajadores. En todo caso la iniciación de las conversaciones en la etapa de arreglo directo no puede diferirse por más de cinco días hábiles a partir de la presentación del pliego. La ley contempla las sanciones para los casos en que el patrono se niegue a iniciar las negociaciones.

9.1. DURACIÓN DE LAS CONVERSACIONES. (Art. 434 del CST. modificado por la ley 50/90, Art. 60)

Las conversaciones de negociación de los pliegos de peticiones en la etapa de arreglo directo durarán 20 días calendario, prorrogables de común acuerdo entre las partes, hasta por 20 días calendario adicionales.

Si al término de la etapa de arreglo directo persisten diferencias sobre algunos de los puntos del pliego, las partes suscribirán un acta final que registre los acuerdos y dejarán las constancias expresas sobre las diferencias que subsistan.

Durante esta etapa podrán participar en forma directa en la mesa de negociaciones, como asesores, hasta dos representantes de las asociaciones de segundo o tercer grado.

Si no se llegare a un arreglo en todo o en parte, se hará constar así en acta final que suscribirán las partes, en la cual se expresará el estado en que quedaron las conversaciones sobre el pliego de peticiones y se indicará con toda precisión cuáles fueron los acuerdos parciales sobre los puntos del pliego y cuáles en los que no se produjo arreglo alguno.

Copia de esta acta final se entregará al día siguiente al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. (Art. 436 del CST., modificado por la ley 39/85, Art. 3o).

9.2. LA HUELGA Y EL TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO:

Concluida la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieran logrado un acuerdo sobre el diferendo laboral, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de la huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un Tribunal de Arbitramento.

La huelga o solicitud de arbitramento serán decididas dentro de los 10 días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo, mediante votación secreta, personal e indelegable, por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o de la asamblea general de los afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores.

Para este efecto, si los trabajadores afiliados al sindicato o sindicatos mayoritarios o los demás trabajadores de la empresa, laboran en más de un municipio, se celebrarán asambleas en cada uno de ellos, en las cuales se ejercerá la votación en la forma prevista, y el resultado final de ésta lo constituirá la sumatoria de los votos emitidos en cada una de las asambleas. (Art. 444. Subrogado. L. 50/90, Art. 61).

Antes de celebrarse la asamblea o asambleas, las organizaciones sindicales interesadas o los trabajadores, podrán dar aviso a las autoridades del trabajo sobre la celebración de las mismas, con el único fin de que puedan presenciar y comprobar la votación. (Art. 444. CST., inciso cuarto, modificado por la ley 584/2000 Art. 17).

La cesación colectiva del trabajo sólo podrá efectuarse transcurridos dos días hábiles a su declaración y no más de diez días hábiles después (Art. 445 CST, modificado por la ley 50/90, Art. 62).

9.3. LA APROBACIÓN DEL PLIEGO Y LA DECLARATORIA DE LA HUELGA POR PARTE DE LOS SINDICATOS DE INDUSTRIA:

Cuando en un conflicto colectivo esté involucrado un sindicato por rama de industria o actividad económica, la decisión de la aprobación del pliego y la elección de los

negociadores, y/o la decisión de la huelga o el tribunal de arbitramento, podrán ser decididas por la asamblea de los afiliados de la empresa sólo a condición de que éstos constituyan la mitad más uno de los trabajadores de la misma, caso contrario, tales decisiones deberán ser ratificadas por mayoría de la asamblea nacional de delegados del sindicato respectivo.

10. METODOLOGIA DE LA PREPARACION DEL PLIEGO Y DE LOS NEGOCIADORES

INTRODUCCION.

La expectativa de la metodología en la preparación de la negociación colectiva, no reemplaza la correlación de fuerzas, lo que hace es Reforzarla. Brinda información con argumentos para determinar los insumos o herramientas que vamos a requerir e iniciar un programa de Gestión y Planificación Organización del sindicato, que nos permita: (I) recopilar, clasificar, ordenar y almacenar aquella documentación o información que poseemos y requerimos, y (II) definir los procedimientos para conservarla y actualizarla. Lo anterior se establece a partir, de un trabajo en equipo y con responsables por temáticas asignados por la junta directiva del sindicato, lo que nos facilita socializar la información y hacer más viable los procedimientos que nos exige el marco general de la negociación colectiva.

PREPARACION:

PRIMERA ETAPA: INVESTIGACIONES DE APOYO A LA NEGOCIACION COLECTIVA.

- 1.1-Evaluación de la convención que va a concluir.
- 1.2-Encuesta socioeconómica a los trabajadores.
- 1.3-Análisis comparativo de la convención colectiva con una muestra representativa nacional del sector y subsector respectivo.
- 1.4-Estudio de la coyuntura económica nacional.
- 1.5-Estudio de la coyuntura política, laboral y jurídica del país.
- 1.6-Estudio de la situación económica, financiera, productiva y de empleo del sector, el subsector y de la empresa respectiva.
- 1.7-Análisis de algunos indicadores económicos para negociar salarios e ingresos.
- 1.8-Costo de la convención colectiva vigente.
- 1.9-Elaboración del proyecto de pliego.
- 1.10-Costo incremental del pliego.

SEGUNDA ETAPA: PREPARACIÓN DEL PLIEGO Y DE LOS NEGOCIADORES.

- 2.1-Evaluación y discusión de los documentos y resultados de los trabajos previos de investigación.
- 2.2-Análisis de la organización sindical: situación organizativa; condiciones financieras del sindicato; posibilidades del conflicto; acuerdos con otras organizaciones sindicales que negocian en la misma época; preparación y respaldo de las bases; definición de estrategias y políticas de negociación; definición de una política de comunicaciones y de relaciones con los medios.

2.3- Análisis de las anteriores negociaciones y marco histórico de las mismas.

2.4-Realización de una dinámica (simulacro) de negociación.

TERCERA ETAPA: EVALUACION DE LA NUEVA CONVENCION COLECTIVA.

3.1-Evaluación de la metodología de preparación de la negociación colectiva.

3.2-Cómo quedó la negociación frente a las otras del sector y del subsector.

CUARTA ETAPA: ADMINISTRACION DE LA NUEVA CONVENCION COLECTIVA.

4.1-Plan del sindicato para los próximos dos años.

4.2-Comisiones de directivos y de las bases sindical

11. NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN COLOMBIA: CONTENIDOS Y DESARROLLOS

1. INTRODUCCIÓN.

La negociación del contrato colectivo de trabajo –la convención colectiva de trabajo - constituye la actividad fundamental realizada por los sindicatos.

La eficacia e incidencia de esta actividad se manifiesta en por los menos dos aspectos: por un lado en la apropiación de un margen mayor del valor agregado que se produce a través del proceso de trabajo, valor agregado que se reparten entre los trabajadores y los patronos a través de los salarios y el excedente de explotación o ganancias.

Por otro lado, en la gestión general de la empresa, lo cual tendría su expresión mas importante en lo que tiene que ver con la organización del trabajo y la posibilidad de conquistar nuevas relaciones laborales basadas en la democracia y el reconocimiento del trabajador/a como persona.

Las negociaciones laborales se realizan dentro de un contexto específico y complejo, que tiene una relación directa con los resultados mismos del proceso de negociación. Los elementos principales de este contexto son: el crecimiento y desarrollo de la economía del país, medido en términos del Producto interno Bruto (PIB), la política económica del gobierno, la situación particular de las empresas y del sector al que pertenecen, y el contexto sindical.

Por otro lado, los resultados tienen una intima relación con la capacidad política del sindicato, medida ésta en términos de su poder organizativo, esto es, su capacidad para agrupar el mayor número posible de personas, y de su capacidad propositiva, que es un resultado del conocimiento que las direcciones tienen de las necesidades y problemas de los trabajadores / as y de los aspectos de contexto -económicos, políticos y sindicales- en el que se desarrollan las negociaciones laborales.

2. LOS TEMAS DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN COLOMBIA

Estamos presentando este ordenamiento temático de los Convenios Colectivos de Trabajo, como una propuesta a implementar por las organizaciones sindicales, que se

identifiquen con un modelo que esta en vía de construcción a partir de observar los contenidos de aproximadamente 200 convenios colectivos de trabajo, en los últimos 10 años. El cual esta compuesto de doce (12) temas generales, estos subdivididos en subtemas y cada uno de ellos con los descriptores que permiten recopilar esos contenidos normativos acordados por las empresa y sus organizaciones sindicales, el cual encontramos a continuación:

1. LAS NORMAS QUE REGULAN EL CONVENIO COLECTIVO: Es la que está referida a los acuerdos generales que permiten determinar, la finalidad del convenio colectivo, aplicación del convenio colectivo y las garantías durante el proceso de negociación.

Se traducen en una serie de disposiciones permanentes instituidas para clarificar los objetivos del convenio en su estructura general, enmarcadas en la relación de la organización de los trabajadores y la empresa, que se concreta en la aplicación directa a cada uno de los trabajadores que son beneficiarios del Convenio Colectivo del Trabajo.

Dejar bien definida las normas que regulan el convenio colectivo, es de vital importancia para los sindicatos, y en este sentido su redacción debe ser muy precisa y clara, sin dejar lugar a ambigüedades o dobles interpretaciones, que luego pueden resultar problemáticas para el sindicato y los trabajadores / as.

Como tendencia actual en la negociación de estos aspectos podemos señalar las siguientes:

*Preámbulo: Con el fin de desarrollar mecanismos modernos para el manejo de las relaciones laborales, facilitar los procesos de concertación, transparencia y estabilidad en la actividad bananera, fortalecer la competitividad de la industria, la implementación de un proceso gradual de asunción de la responsabilidad social, consolidar la paz y la convivencia, preservar el respeto y la defensa de los Derechos Humanos y Laborales, fortalecer la unidad y el desarrollo de la Región de Urabá, se firma la presente Convención...

*La conformación de una Comisión de Verificación y Seguimiento Convencional.

*Se acogen 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: (I) Libertad de Asociación y Negociación Colectiva, (II) Prohibición del Trabajo Forzado, (III) Prohibición del Trabajo Infantil, (IV) Prohibición del Acoso o Abuso y (V) Normas más favorables.

*La vigencia del Convenio Colectivo, por periodos superior a los dos (2) años, sigue en ascenso.

*En el campo de aplicación del convenio colectivo sigue siendo muy restringido, aún más grave frente a los afiliados.

Las normas generales más comunes dentro de las convenciones colectivas son las siguientes:

1.1 FINALIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO.

a. Finalidad del convenio colectivo

- b. Principio de favorabilidad de la norma.
- c. Sujetos legítimos para negociar.(partes)
- d. Preámbulo
- e. Protección convencional.
- f. No discriminación e igualdad de oportunidades.

1.2 APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

- a. Denuncia y prórroga
- b. Relaciones que regula
- c. Igualdad de beneficios
- d. Respeto a los derechos adquiridos.
- e. Reglas para solución de conflictos de representación.
- f. Comité de administración y seguimiento al cumplimiento convenio colectivo.
- g. Ámbito de aplicación y exclusión
- h. Condiciones de aplicación
- i. Cláusula exclusión parcial (salario integral)
- j. Categoría jurídica de los trabajadores
- k. Concesiones
- l. Sustitución patronal
- m. Difusión entre los trabajadores.
- n. Procedimientos de solución de conflictos de interpretación.
- o. Bonificación por firma.
- p. Prohibición de pactos.

1.3 GARANTÍAS DURANTE EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN

- a. Protección en conflicto colectivo.
- b. Protección post conflicto colectivo.
- c. Prohibición de contra pliegos.
- d. Comisión negociadora : integrantes, permisos y viáticos
- e. Remuneración negociadores.
- f. Auxilio negociación.
- g. Asesorías conflicto colectivo.
- h. Reconocimiento a la representatividad y exclusividad sindical.

2. LA ESTABILIDAD: Es una parte fundamental, el acordar formas de contratación que le den al empleo continuidad, permanencia y permitan un estado psíquico y emocional pleno del trabajador. Determinar el respeto por el derecho a la defensa y al debido proceso, cuando el trabajador es convocado a responder por una supuesta falta. Establecer acuerdos que amplíen las normas legales dando mayor oportunidad al trabajador de recuperarse o en aquellos eventos que esta no es posible, siendo lo último, se le otorgue una muy buena compensación económica que permita, el sostenimiento de las necesidades básicas hasta lograr un nuevo empleo.

Tendencias en la negociación, relacionadas con el tema de la estabilidad:

*Tenemos convenios que han "flexibilizado" la contratación, accediendo a convenir formas diferentes del contrato a término indefinido, que consideramos el ideal, como es la contratación a término fijo, en algunos casos limitando: tiempo y número de trabajadores; contratación temporal,; contratación por intermedio de contratistas.

*Los empleadores han impuesto otras formas de contratación: por intermedio de cooperativas de trabajo asociado; contratos de prestación de servicios; contratos civiles, es decir, haciendo más flexible la contratación.

*Haciendo uso de la ley 550 de 1993 de intervención económica, ampliada con la ley 922 de 2004 y hoy con la ley 1116 de diciembre 27 de 2006, régimen de insolvencia empresarial, han desviado su objetivo y lo han aprovechado para colocar la empresa en estado de liquidación y haciéndolo efectivo. Otros han optado por la escisión, la absorción, fusión.

*En algunos convenios se ha acordado, la contratación directa por la empresa, sea a termino indefinido o termino fijo, con beneficios convencionales y salarios, inferiores a los que tienen los trabajadores que ingresaron antes de la vigencia del nuevo convenio colectivo.

*Sobre indemnizaciones por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, que fue reformada por la ley 50 de 1990 y por la ley 789 de 2002, son poco fortalecidas en los convenios colectivos.

2.1 MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

- a. Reglas sobre limitación de la contratación temporal y a la subcontratación.
- b. Responsabilidades de los contratistas.
- c. Conservación de los puestos de trabajo.
- d. Medidas alternativas a la extinción de la relación laboral.
- e. Reglas sobre subcontratación de trabajadores
- f. Reglas para contratación a termino fijo
- g. Defensa del contrato a término indefinido
- h. Plantillas mínimas de personal
- i. Ingreso de familiares del trabajador fallecido
- j. Contratos individuales.
- k. Estudiantes SENA y Universitarios.
- l. Modalidades y alcances de la contratación.

2.2 LIMITACIONES A NORMAS LEGALES SOBRE EL DESPIDO.

- a. Restricciones al artículo 6 de la ley 50 del/90 (antes art. 8 DL 2351/65).
- b. Restricciones a la aplicación del artículo 7 del DI 2351/65
- c. Protección por rendimiento laboral.
- d. Protección por detección preventiva o arresto correccional
- e. Protección por incapacidad mayor de 180 días.

2.3 RÉGIMEN DISCIPLINARIO

- a. Causales de estudio de faltas laborales por justa causa.
- b. Prescripción o Caducidad de faltas o Sanciones disciplinarias
- c. Comités de estudio de faltas.
- d. Criterios y procedimientos de estudio de faltas laborales y aplicación de sanciones disciplinarias.
- e. Escala de sanciones.

2.4 OTROS TEMAS DE ESTABILIDAD

- a. Condiciones de reintegro

- b. Protección por cierre o traslado de empresa.
- c. Conservación del cargo por desapariciones o secuestros
- d. Indemnización por despido
- e. Ampliación plazo reintegro. Art. 52 C.S.T.
- f. Renuncia a la empresa por el trabajador.
- g. Indemnización por despido sin justa causa de un comité obrero.
- h. Protección a trabajadores temporales y contratistas

3. EL PROCESO DE TRABAJO: La inclusión de estos temas permiten, incidir en la determinación de la estructura de cargos, funciones y procedimientos de trabajo requeridos, acordes a unos parámetros, de exigencias técnicas de peso, tiempos y movimientos, respaldados con garantías de seguridad industrial y medio ambiente. Participar o regular las formas de participación en los ascensos y la cobertura de nuevos puestos de trabajo, los traslados, reemplazos, turnos y jornada de trabajo. Determinar programas y tiempos remunerados, para la capacitación y formación en el trabajo.

Referente a esta temática, es muy poco, o casi nada lo que aparece como nuevo en los convenios colectivos.

3.1 DEFINICIÓN Y EVALUACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

- a. Estructura y categorización de puestos de trabajo .
- b. Perfiles ocupacionales.
- c. Comité de evaluación de puestos de trabajo.
- d. Revisión nuevas tareas.

3.2 PROCESOS DE TRABAJO Y CAMBIO TECNOLÓGICO.

- a. Protección del empleo por cambios tecnológicos y reorganización del trabajo.
- b. Protección de los salarios por cambios tecnológicos y reorganización del trabajo.
- c. Derecho a la información.
- d. Programas de recapacitación y reubicación de los cesados.
- e. Sistemas y métodos de trabajo.
- f. Participación sindical
- g. Normas sobre polivalencia.
- h. Círculos de calidad.
- i. Sistemas de trabajo en grupo.
- j. Flexibilidad: numérica, jornada de trabajo y salarios.

3.3 NORMAS SOBRE PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD.

- a. Normas sobre calidad.
- b. Formación y comisiones mixtas para la implementación y seguimiento de políticas de productividad.
- c. Participación en los incrementos de la productividad.
- d. Productividad: estándares de producción, modificaciones en procesos de producción.

3.4 REGLAS Y PROCEDIMIENTOS PARA ASCENSOS, VACANTES E INGRESOS.

- a. Reemplazos temporales
- b. Traslados

- c. Procedimientos para ascensos vacantes
- d. Comité de para definir ascensos y promociones

3.5 REGIMEN Y CONDICIONES DE TRABAJO.

- a. Duración jornada
- b. Turnos de trabajo:
- c. Bancos de horas:
- d. Suministro de ropa e implementos de trabajo
- e. Restaurante y auxilios de alimentación
- f. Servicio y auxilios de transporte para los trabajadores.
- g. Procedimientos para realizar modificaciones en el Reglamento interno de trabajo

3.6 FORMACIÓN PROFESIONAL.

- a. Planes y programas de formación laboral
- b. Participación sindical.

4. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Los acuerdos, sobre esta materia, son de poco contenido en los convenios colectivos, ya que muchos consignan las leyes y decretos que orientan las responsabilidades empresariales, de los trabajadores y especialmente del comité que es de obligatoria conformación por las partes.

Algunos convenios, recogen algunos aspectos, en el tema de salud, mezclando los beneficios tanto de trabajadores como de familiares con los relacionados a la salud ocupacional. Por ello proponemos en este tema incluir lo de la salud ocupacional y los beneficios en salud para el trabajador, lo de la familia iría en otro capítulo.

Ante la falta de inclusión sobre esta temática, proponemos, los contenidos en cada uno de los subtemas y que permiten tener una mayor incidencia, en la identificación de los riesgos, la prevención de los mismos y una educación formadora sobre la materia, con acompañamiento de expertos y de las entidades responsables de los Accidentes y riesgos Profesionales -ARP -. Determinar los implementos y dotaciones adecuadas y necesarias para disminuir los riesgos de accidentes en el trabajo y la aparición en el futuro de enfermedades profesionales. Hacer realidad, la medicina en el trabajo, acordando evaluaciones y exámenes preventivos. Contar con profesionales en salud ocupacional. Servicios de primeros auxilios y transporte. Que el comité de salud ocupacional - copaso - cuente con permisos, capacitación, programa, recurso y potestad para dar aplicabilidad a sus determinaciones. Garantías a un digno servicio de salud que aplique como mínimo los siguientes fundamentos: de principios - servicio público esencial -; eficiencia; universalidad, solidaridad, integralidad, unidad y participación. Fortalecerlos con planes complementario de salud, evitar la dualidad de servicios. Reconocimiento de las incapacidades medicas en general, reubicación inmediata a los trabajadores imposibilitados por enfermedad o accidente de trabajo para continuar ejecutando la misma función, auxilios por invalidez parcial, total o absoluta. Reforzar servicios como el odontológico, aparatos ortopédicos, medicamentos, exámenes de laboratorio, vacunación y auxilios para cubrir los cobros por cuotas moderados y copagos. Amparos a la mujer trabajadora no solo durante su estado de maternidad.

4.1 HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

- a. Registro y clasificación de accidentes de trabajo
- b. Protección contra riesgos y accidentes
- c. Normas técnicas de seguridad e higiene

- d. Mediciones ambientales
- e. Ampliación del concepto de accidente
- f. Participación sindical
- g. Dotaciones de seguridad
- h. Suministro de leche
- i. Métodos de registro y clasificación de accidentes,
- j. La elaboración de mapas de riesgos
- k. Flujogramas de trabajo
- l. Divulgación de riesgos
- m. responsabilidades mutuas.

4.2 MEDICINA DEL TRABAJO

- a. Exámenes preventivos y de ingreso
- b. Evaluaciones médicas periódicas.
- c. Profesional en salud ocupacional
- d. Servicio de enfermería
- e. Trabajadores con invalidez parcial
- f. Reconocimiento de derechos por renuncia de enfermedad.
- g. Sistemas de vigilancia y control

4.3 COMITÉS DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL, PROGRAMAS DE SALUD Y TRABAJO Y CAPACITACIÓN .

- a. Programa de salud ocupacional
- b. Comité de Salud Ocupacional: constitución y funciones
- c. Programas de capacitación y educación en salud y trabajo.

4.4 INCAPACIDADES Y AMPLIACION DE PRESTACIONES DE LAS EPS

- a. Pago cuotas ISS o EPS
- b. Póliza de salud trabajador
- c. Servicio medico u odontológico
- d. auxilio atención médica, laboratorio y odontológica
- e. Pago incapacidades
- f. Auxilio drogas
- g. Aparatos ortopédicos para el trabajador
- h. Tiempo para consulta EPS
- i. Pago cuotas moderadoras o copagos.

4.5 INDEMNIZACIONES POR ENFERMEDADES O ACCIDENTES DE TRABAJO

- a. Póliza de amparos de invalidez por enfermedad.
- b. Indemnización por accidente de trabajo
- c. Indemnización por enfermedad profesional
- d. Ampliación y cobertura del accidente de trabajo
- e. Auxilio por pensión de invalidez parcial, gran invalidez total o absoluta

4.6 OTRAS NORMAS DE PROTECCION A LA SALUD DEL TRABAJADOR

- a. Garantías por fallecimiento o invalidez de trabajador
- b. Amparo a la maternidad
- c. Transporte y viáticos para trabajador enfermo

- d. Reubicación de personal por enfermedad o accidente de trabajo.
- e. Auxilios oftalmológicos.

5. SALUD PARA FAMILIARES: inscribe acuerdos que contribuyan a complementar los servicios, establecidos con la sanción de la LEY 100 conocida como de "Reforma a la Seguridad Social" por el presidente Cesar Gaviria Trujillo, el 23 de diciembre de 1993, poniendo fin a una de las más largas y polémicas discusiones en torno a un proyecto de ley.

El logro de beneficios en este campo cada vez es más esencial, debido a sus deficiencias, restricciones, costos nuevos y en especial la vinculación de entidades prestadoras de servicios privadas, que han "desaparecido" la única institución estatal que prestaba dicho servicio integral -ISS-. Por ello en algunos convenios se cuenta con pólizas de hospitalización y cirugía, servicios médicos con especialistas y general; medicina preventiva; aparatos ortopédicos; auxilios ópticos, medicamentos, extensión de servicios por un periodo determinado en caso de fallecimiento o invalidez del trabajador.

5.1 SERVICIOS MÉDICOS:

- a. Póliza hospitalaria y de especialistas
- b. Consulta medicina general y de especialistas
- c. Exámenes de laboratorio clínico general y especializado y rayos x
- d. Programa medicina preventiva
- e. Prestamos de equipos ortopédicos
- f. Extensión de beneficios de salud en caso de invalidez o fallecimiento de trabajador

5.2 AUXILIOS O FONDOS PARA ATENCION MÉDICA, HOSPITALARIA Y DROGAS

- a. Auxilio atención medica, drogas y aparatos ortopédicos
- b. Auxilio acompañante enfermo
- c. Auxilio o fondos para enfermedades crónicas
- d. Auxilios ópticos (ley 100/93)
- e. Auxilio o Fondos para hijos con enfermedades especiales

6. EDUCACIÓN: encontramos beneficios para la educación de los beneficiarios del trabajador, especialmente hijos, consistente en becas, auxilios, auxilios para hijos especiales, auxilio para textos, útiles, uniformes, transporte, mejor bachiller, mejor prueba icfes. También se cuenta con el sostenimiento por la empresa de establecimientos educativos; en algunas se extienden a hermanos, cónyuge o compañera permanente. Se tienen fondos para créditos. Se conforman comités paritarios de educación. Auxilios para guardería, preescolar, prekinder, primaria, bachillerato y universitarios.

A los trabajadores, en la misma línea de los beneficios a los hijos, algunas cosas especiales como la condonación de créditos acorde con la calificación del grado o curso para el cual se le presto o se le dio el auxilio o beca. Se facilita el turno o le concede tiempo al inicio o terminación de la jornada. Capacitación sobre temas relacionados con el que hacer de la empresa y sobre otros temas como preparación al retiro. Aplicación de los beneficios a estudiantes del sena y universitarios practicantes.

6.1 AUXILIOS, O BECAS PARA HIJOS Y BENEFICIARIOS

- a. Auxilios y becas de escolaridad
- b. Sostenimiento de centros o programas educativos

- c. Fondo educativo
- d. Sostenimiento de programas educativos
- e. Continuidad del auxilio o beca.
- f. Sala cuna y guarderías
- g. Comités de educación
- h. fondo mejores bachilleres y becas Mejores pruebas icfes
- i. Transporte escolar.

6.2 AUXILIOS, BECAS Y GARANTIAS PARA EL ESTUDIO DEL TRABAJADOR.

- a. Horario y permisos educativos a trabajador
- b. Becas, auxilios y fondos para educación del trabajador
- c. Capacitación trabajadores
- d. Preparación para el retiro

6.3 APRENDICES SENA

- a. Extensión de beneficios convencionales

7. VIVIENDA: Los acuerdo permiten, al trabajador acceder a prestamos para la adquisición o compra, construcción, reformas y deshipotecas a partir de fondos constituidos en la existencia del convenio colectivo o por la determinación de el numero de créditos a efectuar cada año y con unos montos establecidos en su máximo, se definen los intereses, plazos y formas de amortización. Recientemente se están depositando los montos de los fondos para ser manejados en una entidad bancaria, respetando el procedimiento y requisitos establecido en el convenio colectivo. Se convienen seguros que garantizar la deuda al empleador, en pocos casos, estos avanzan en al cobertura del valor real de la vivienda al momento de la calamidad. Auxilios para el pago de arriendo. Prestamos por calamidad habitacional.

7.1 PLANES Y COMITÉS DE VIVIENDA

- a. Comité de vivienda
- b. Plan de vivienda
- c. Administración del fondo y programas

7.2 Planes y fondos de vivienda.

- a. Planes de vivienda
- b. Fondos
- c. Crédito para compra o adquisición
- d. Formas especiales de amortización para compra o adquisición
- e. Intereses y Plazos
- f. Crédito para construcción
- g. Crédito para deshipoteca
- h. Exoneración de deudas
- i. Prohibición de descuentos en primas y cesantías
- j. Seguros y terceros prestamos

7.3 OTROS TEMAS DE VIVIENDA

- a. Subsidio de habitación
- b. Participación de utilidades con destino al fondo

- c. Exoneración de deudas a familiares
- d. Calamidad habitacional
- e. Trasteo y acarreo de materiales.

8. AUXILIOS Y LICENCIAS POR CALAMIDADES DE LOS TRABAJADORES: Se convienen auxilios económicos, permitiendo en parte solucionar los costos que generan ciertos acontecimientos, unos imprevistos, otros determinados, otros programados por el requerimiento del tiempo que se requiere para dar vida. Se acuerdan fondos, montos del préstamo, intereses o no, plazo de cancelación, para cubrir eventos de calamidad tanto en salud y vivienda. Se define la aplicación de estos beneficios por un plazo determinado a los familiares en eventos de fallecimiento, invalidez, desaparición forzada del trabajador. Se viene implementando un monto que se entrega al trabajador, una o dos veces al año, que reemplazarían el auxilio al suceso del acontecimiento. Acuerdan auxilio para pagar abogado.

8.1 LICENCIAS POR CALAMIDADES Y MATERNIDAD

- a. Licencia por fallecimiento de familiares del trabajador
- b. Permisos por calamidad remuneradas y no remuneradas del trabajador.
- c. Licencias maternidad
- d. Día de la mujer: permiso 8 de marzo y 24 de noviembre

8.2 Auxilios y Préstamos por fallecimiento Calamidad, Maternidad Y Matrimonio

- a. Auxilio por fallecimiento del trabajador y familiares.
- b. Protección a la maternidad.
- c. Auxilio matrimonio
- d. Auxilio de nacimiento o adopción
- e. Fondo de calamidad domestica

8.3 OTROS AUXILIOS O PERMISOS

- a. Garantías familiares por trabajador fallecido
- b. Auxilios para primera comunión hijos
- c. Garantías familiares de trabajador con invalidez
- d. Auxilio féretro y servicios exequiales.
- e. Topes salariales para auxilio
- f. Auxilio para gastos de abogado

9. SALARIOS y REMUNERACIONES: Son acuerdos que pretenden dar un valor a labor de los trabajadores, determinado por un escalafón en pocos casos definido técnicamente. La negociación colectiva en nuestro medio ha gravitado básicamente en torno a estos aspectos económicos, los cuales constituyen la base del conflicto básico. Se fija el salario de ingreso o llamado período de prueba y el salario básico determinado para el cargo que se asigne al trabajador. Su actualización se logra por la vía de aumentos anuales, pactados en porcentajes acorde a unos parámetros que se han acogido, hoy sin lugar a dudas, está referenciado por el IPC, mayor mente por el nacional, seguido por el de ingresos bajos, otros pocos referencian al del Municipio capital del departamento donde esta ubicada la empresa, otros se inclinan por el aumento acordado o determinado por el gobierno nacional al salario mínimo mensual legal y muy pocos lo acuerdan o lo someten a los resultados de la productividad u otro indicador financiero o económico de la empresa. Se fijan los periodos de pago; otros

aumentos a los salarios; valores a la producción por incentivos, rendimientos, destajo, cumplimientos, productividad; mayor valor al tiempo extra, recargo nocturno, festivos y dominicales; a trabajo igual salario igual; se fija la remuneración para aprendices SENA; entrega de los comprobantes de pago; se determinan los factores que intervienen para la liquidación de prestaciones sociales. Se conviene el pago de primas o bonificaciones extralegales, definiendo el periodo, el valor dado en pesos o el que creemos más conveniente en días de salario promedio o básico del trabajador, las más comunes son: junio, navidad o aguinaldo, de antigüedad, vacaciones, firma del acuerdo y de un menor convenio: asistencia, semana santa, radicación, retiro, productividad o de utilidades. El tiempo de incapacidad no incide en estos pagos. Se determina el periodo de vacaciones, el tiempo para su uso y el computo de los días. Se determinan los factores que inciden en la liquidación de las cesantías, parciales y totales; las autorizaciones o no para hacer aportes a deudas por préstamos para vivienda; se establece tiempo de entrega de las cesantías una vez cumplidos los requisitos exigidos.

9.1 SALARIOS

- a. Método de pago.
- b. Estructura fija y variable por unidades producidas o rendimiento.
- c. Salario mínimo convencional
- d. Incremento de salarios
- e. Factores de salarios
- f. Trabajo igual, salario igual
- g. Salario de enganche
- h. Horas extras
- i. Formas de pago: mes de 28 o 29 días- mes de 30 o 31 días
- j. Compensación económica por no aumento salarial
- k. Salario a destajo por unidad de obra
- l. Comité de productividad
- m. Salario por unidad de tiempo
- n. Comprobante de pago
- o. Sueldos mínimos de los niveles del escalafón
- p. Remuneración aprendices sena
- q. Aumento por 20 años de servicio
- r. Aumento por ascensos
- s. Aumento por cambio de jornada nocturna a diurna
- t. Aumento por pérdida de subsidio familiar
- u. Escalas remunerativas.
- v. Método para remunerar las nuevas tareas o a las que se modifiquen.
- w. Reajustes en función de indicadores macro económicos, sectoriales en intra empresariales.

9.2 PRIMAS, BONIFICACIONES Y COMPENSACIONES

- a. Normas sobre liquidación de primas.
- b. Prima de antigüedad
- c. Liquidación primas
- d. Prima semana santa
- e. Prima de vacaciones
- f. Prima de aguinaldo o diciembre
- g. Prima por firma convención
- h. Bonificación por productividad sin factor prestacional

- i. Participación de utilidades
- j. Prima de radicación
- k. Prima extralegal de junio.
- l. Prima de retiro
- m. Prima de rendimiento
- n. Incapacidades para el pago de primas

9.3 VACACIONES

- a. Días para el computo de vacaciones
- b. Tiempo vacaciones
- c. Suspensión vacaciones

9.4 AUXILIO DE CESANTÍA

- a. Reconocimientos de prestaciones para liquidación de cesantías.
- b. Cesantías
- c. Liquidación de cesantías para estudio superior tanto del trabajador como del núcleo familiar.

10. PENSIONES: Se fijan la antigüedad y la edad para tener derecho a una pensión de jubilación a cargo del empleador, en un monto acorde al salario del trabajador; igualmente el procedimiento para la pensión anticipada, de vejez o la compartida entre empleador y fondo de pensiones donde este afiliado el trabajador.

Se establecen unas cotizaciones especiales, para ciertos trabajadores de acuerdo a la labor que se desempeña, se opta en algunos casos específicos que los empleadores concedan pensiones especiales; en los casos de pensiones por invalidez se definen cláusulas que otorgan tiempos de espera para su recuperación, reubicaciones, asistencia médica y otros beneficios convencionales; se establece la continuidad de beneficios del convenio colectivo a los familiares de los pensionados como educación, salud, auxilios y otros; se establece un auxilio o bonificación al momento que el trabajador hace uso de la pensión; en algunos casos los pensionados continúan disfrutando de los beneficios convencionales

10.1 REGLAS O PROCEDIMIENTOS PARA LA PENSIÓN

- a. Pensiones de jubilación o vejez
- b. Pensión anticipada o compartida
- c. Pensiones por invalidez
- d. Pensiones especiales.

10.2 EXTENSIÓN DE BENEFICIOS A FAMILIARES

- a. Extensión de beneficios convencionales.
- b. Auxilio por fallecimiento del pensionado.

10.3 Auxilios por pensión

- a. Bonificación por pensión de jubilación o vejez
- b. Auxilio por invalidez
- c. Bonificaciones especiales
- d. Beneficios convencionales al pensionado

11. DERECHOS Y GARANTÍAS PARA EL EJERCICIO DE LA ACTIVIDAD SINDICAL:

son las que permiten que los integrantes de la organización sindical, cuenten con un número suficiente de permisos remunerados, auxilios económicos o en especie y así poder diseñar una planeación y gestión adecuada con la participación de directivos y afiliados, dando aplicabilidad a la democracia y autonomía sindical.

Se acuerda el respeto al libre derecho de asociación, de autonomía sindical y de negociación colectiva. Garantías de protección y seguridad a los miembros de las juntas directivas, de los trabajadores y sus oficinas o sedes sindicales. Se amplía el número de fueros como el tiempo de protección.

Se cuenta con la representatividad del sindicato en comités obrero – patronales; se determina el número de días o horas para que la junta directiva programe sus reuniones tanto de junta, asambleas ordinarias y extraordinarias, cursos, congresos, foros tanto a nivel local, regional, nacional o internacional.

Los auxilios económicos se determinan en su uso: arrendamiento de oficina, de mantenimiento locativo, de útiles de oficina, de centro vacacional, de pago al funcionario u otros asesores del sindicato, para gastos de asambleas, para gastos de transporte-viáticos- manutención de los asistentes a cursos-congresos-seminarios-foros-reuniones con la empresa.

Para los directivos de la cooperativa o fondo existente en la empresa, se pactan permisos y reconocimientos económicos. Se determina la clase de información requerida y su periodicidad de entrega sea esta impresa o de forma verbal en reuniones programadas y con determinación de la temática.

Auxilios para el sostenimiento o mantenimiento de los vehículos del sindicato; se proporciona alimentación al funcionario sindical y a los visitantes de otras organizaciones sindicales o de las confederaciones o federaciones; trabajo comunitario con aporte de empresa, trabajadores y comunidad; se definen agendas de paz, convivencia y derechos humanos.

11.1 GARANTÍAS Y PROTECCIÓN AL DERECHO DE ASOCIACIÓN:

- a. Sobre la representatividad sindical
- b. Movilidad de los representantes de los trabajadores dentro de los establecimientos de la empresa.
- c. No ingerencia en la vida del sindicato
- d. Acciones de protección por ejercicio de actividad sindical y contra actos anti sindicales.
- e. Normas sobre transformación o fusión sindical
- f. Beneficios por sindicalización
- g. Igualdad de condiciones para sindicalizados.
- h. Ampliación del tiempo y del número de fueros

11.2 PERMISOS SINDICALES

- a. Permisos sindicales a directivos
- b. Permisos para reunión de juntas directivas
- c. Permisos asambleas de socios y congresos.
- d. Permisos educación sindical.
- e. Cursos a directivos

11.3 Auxilios Sindicales

- a. Auxilio funcionamiento sindicato
- b. Auxilio arrendamiento oficina

- c. Auxilio para la financiación de gastos de asambleas. Congresos o cursos sindicales.
- d. Auxilio por inclusión o exclusión de la convención
- e. Auxilio pago funcionario.
- f. Auxilio para compra o mejoras de sede o club recreativo.
- g. Auxilio para material bibliográfico o educativo

11.4 Permisos y auxilios cooperativos

- a. Permisos cooperativos
- b. Auxilios cooperativos

11.5 DERECHOS DE INFORMACION

- a. Entrega de información
- b. Reuniones ordinarias y extraordinarias con la representación de los trabajadores.

11.6 OTROS BENEFICIOS Y GARANTIAS SINDICALES

- a. Suministro o mantenimiento vehículo
- b. Suministro alimentación a funcionarios y otros.
- c. Seguridad física y protección para sedes, trabajadores y directivos.
- d. Derechos humanos y paz
- e. Imagen sindical- institucional.
- f. Aporte de los trabajadores hacia la comunidad.

12. SERVICIOS A LOS TRABAJADORES: Recoge aquellos beneficios, no tan concretos de ubicación en las anteriores temáticas del contenido de los convenios colectivos de trabajo. Seguro de vida con coberturas por muerte natural o accidental; planes de recreación, cultura y capacitación por las dos (2) semanales que se le conceden a los trabajadores que aún cumplen jornadas de 48 horas semanales. Auxilios para la recreación y el deporte; patrocinio de equipos deportivos o actividades deportivas en determinado periodo del año; se constituye un comité de deportes con participación del sindicato; se determina el uso de las instalaciones de la empresa para las diferentes actividades; se reglamenta la venta de productos y bienes de la empresa a los trabajadores como el de proveeduría; se da potestad al sindicato para escoger la caja de compensación familiar; se concede subsidio sobre un porcentaje del consumo de energía tanto al trabajador como a los trabajadores pensionados; auxilio para gastos de abogado en causas definidas por el convenio; estímulos a los trabajadores acordes a los resultados económicos de las empresa; se concede subsidio familiar o auxilio de alimentación diferente al de las cajas de compensación por los hijos;

12.1 SEGUROS EXTRALEGALES DE VIDA Y ACCIDENTES

- a. Seguro de vida.

12.2 CULTURA Y DEPORTES

- a. Recreación y cultura.
- b. Uso de instalaciones de la empresa
- c. Comité de deportes.
- d. Patrocinio de equipos deportivos
- e. Horas de cultura, recreación y capacitación (art 21 ley 50/ 90

12.3 Venta de productos o bienes de la empresa

- a. Venta de productos
- b. Adquisiciones de bienes de la empresa por los trabajadores

12.4 Otros

- a. Servicio de proveeduría
- b. Protección de la mujer y el menor trabajador
- c. Afiliación caja de compensación familiar
- d. Estimulo a los trabajadores
- e. Subsidio gratuito de energía trabajador y jubilados.
- f. Subsidio de alimentación a hijos del Trabajador adicional al subsidio familiar.
- g. Auxilio para gastos de abogado

3. LOS PROBLEMAS DE LA NEGOCIACION COLECTIVA.

Por parte de los sindicatos se presentan dos problemas que debilitan la posición de los trabajadores /as, frente al proceso de las negociaciones laborales:

- 1). La ausencia de una preparación sistemática, que se apoye en el conocimiento y la investigación de los diferentes factores que intervienen en las negociaciones, como: el conocimiento de las características y necesidades de los trabajadores /as, el estudio de la empresa y del sector al que pertenece y del contexto económico.
- 2). La prevalencia de una estructura sindical anacrónica, caracterizada por la dispersión y la atomización sindical y por la ausencia de una gestión sindical moderna, que se apoye en procesos racionales de planeación, en la investigación y en el conocimiento.

Por el lado de la patronal, la prevalencia en amplios sectores patronales con una cultura premoderna, antisindical, que en la negociación colectiva tiene su mayor expresión en la imposición de pactos colectivos, los cuales se vienen imponiendo a través de un decidido proyecto de debilitamiento y arrasamiento de las organizaciones sindicales.

HECTOR VASQUEZ FERNANDEZ
MARIO BAENA ALFONSO
Área de Educación y Fortalecimiento Sindical
Corporación Escuela Nacional Sindical.
Año 2007