

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: ANÁLISIS Y SU PAPEL EN LA PROTECCIÓN SOCIAL EN COLOMBIA

FRANCISCO RAFAEL OSTAU DE LAFONT DE LEÓN

UNIVERSIDAD LIBRE DE COLOMBIA

ROCÍO POVEDA PEÑA

UNIVERSIDAD LIBRE DE COLOMBIA

Resumen: El Grupo de Protección Social y Conflicto de la Universidad Libre presenta el estudio sobre la negociación colectiva en Colombia y su impacto en la protección social y en las relaciones de trabajo; se llega a la conclusión de que en los últimos años se ha reducido la negociación colectiva, por la influencia del modelo económico neoliberal y la cultura de la intolerancia, presente en los últimos años en Colombia en contra de las organizaciones sindicales; por tanto, existe una menor protección social, y una relación directa: entre más negociación colectiva, más protección social, entre menos negociación colectiva, menos protección social.

Palabras clave: negociación colectiva, protección social, flexibilización, modelo económico neoliberal.

Los autores: FRODLDL. Docente Universitario e Investigador, Doctor en Derecho de la Universidad Javeriana, Rosario y Externado de Colombia. [asprounacional@yahoo.es]. RPP. Abogada Especializada, Docente Universitaria e Investigadora integrante del grupo de la Universidad Libre Protección Social y Conflicto Social.

Recibido: 11 de septiembre de 2009, evaluado: 29 de octubre de 2009, aprobado: 30 de noviembre de 2009.

COLLECTIVE BARGAINING: ANALYSIS AND ITS ROLE IN SOCIAL PROTECTION IN COLOMBIA

FRANCISCO RAFAEL OSTAU DE LAFONT DE LEÓN

UNIVERSIDAD LIBRE DE COLOMBIA

ROCÍO POVEDA PEÑA

UNIVERSIDAD LIBRE DE COLOMBIA

Abstract: The Group of Social Protection and Conflict of the Universidad Libre, shows the study of the Collective bargaining in Colombia and her impact in the social protection in the relations of work; coming to the conclusion, which for the last years has diminished the Collective bargaining, for the influence of the economic neoliberal model and the culture of the intolerance; present in the last years in Colombia in opposition to the union organizations, therefore exists a minor social protection, a direct relation being created between collective bargaining more social protection, fewer collective bargaining fewer social protection.

Keywords: Collective bargaining, social protection, flexibility, economic neoliberal model.

The authors: FRODL. University professor and researcher; Doctor in Law from Universidad Javeriana, Rosario and Externado. [asprounacional@yahoo.es]. RPP. Advocate with Specialization, university professor and researcher within the group Social Protection and Social Conflict from Universidad Libre.

Received: September 11, 2009, evaluated: October 29, 2009, accepted: November 30, 2009.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación sobre la negociación colectiva laboral¹, como mecanismo de solución de conflictos laborales en Colombia (VÁSQUEZ MÉNDEZ, 1995) y su impacto en la protección social de los trabajadores, se realizó desde dos puntos: en primer término, desde el estudio de las estructuras organizativas y funcionales de la organización sindical colombiana como uno de los elementos del tripartismo empleadores-trabajadores-gobierno, que presenta más debilidad, al tener que afrontar el modelo económico neoliberal y la intolerancia² en el ejercicio del derecho de asociación sindical, lo que conduce al debilitamiento del diálogo social³ y de la negociación colectiva⁴; en se-

Artículo producido por el grupo de investigación de la Universidad Libre, denominado "Protección Social y Conflicto inscrito en la categoría B en Colciencias, dirigido por FRANCISCO RAFAEL OSTAU DE LAFONT DE LEÓN, ROCÍO POVEDA, ÁNGELA NIÑO, ROSALVINA OTÁLORA y FRANCISCO RAMÍREZ.

- ¹ El conflicto colectivo laboral, es una realidad social donde el tema laboral se encuentra inmerso, ya que los conflictos laborales responden a las necesidades, miedos y angustias de los trabajadores (en la relación laboral) como núcleo esencial del orden social y económico de cualquier sociedad.
- ² Al mencionar el termino de intolerancia en el presente documento hago relación a la falta de la cultura del conflicto social por parte de los agentes sociales, esto es la violencia que se ejerce a través de elementos intolerantes de invisibilidad al otro ignorando sus relaciones sociales y conflictivas, hacen que a la sociedad le falten elementos culturales que permitan afrontar el conflicto social como parte del devenir propio de una sociedad democrática
- ³ La OIT, ha mencionado: "La definición de diálogo social de la OIT incluye todos los tipos de negociación, consulta e intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre temas de interés común. La forma en que funciona el diálogo social varía de acuerdo al país y la región. La eficacia del diálogo social depende de:

gundo lugar se analizara el modelo jurídico de negociación colectiva en Colombia y los planteamientos de los sujetos del tripartismo sobre este modelo para elaborar algunas conclusiones al respecto.

En el primer punto, el modelo económico neoliberal genera una mayor dificultad para la negociación colectiva. En la práctica, en las relaciones de trabajo prevalece la libertad de mercado como elemento esencial para establecer el valor de la mano de obra, por ende no se acepta otro tipo de agente social (organización sindical) que influya en este valor, retornando al liberalismo económico del siglo XIX de *laissez faire*. Se debe reconocer que este modelo económico es superado por el modelo del Estado de bienestar y social de derecho, en el que uno de los principios es el proteccionismo del mundo del trabajo, a través del derecho laboral que surge del diálogo social⁵ en un sistema democrático, lo que se hace extensible a la negociación colectiva laboral.

Respeto de los derechos fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva; Organizaciones de trabajadores y empleadores fuertes e independientes con la capacidad técnica y los conocimientos necesarios para participar en el diálogo social; Voluntad política y compromiso de todos los participantes al intervenir en el diálogo social; Respaldo institucional adecuado; El objetivo principal del diálogo social es promover el consenso y la participación democrática de los principales interlocutores del mundo del trabajo. Cuando las estructuras y los procesos del diálogo social son exitosos, tienen el potencial de resolver importantes temas económicos y sociales, promover una buena gobernanza, avanzar en la paz y estabilidad social e industrial, y estimular el progreso económico". Organización Internacional del Trabajo, [www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mainpillars/Socialdialogue/lang--es/index.htm].

⁴ "El diálogo social entre empleadores, trabajadores y gobiernos será aún más esencial durante este periodo de crisis para asegurar la transparencia y participación en la toma de decisiones en condiciones de igualdad" En: OIT (2009, p. 6).

⁵ Según JUAN SOMAVIA, Director General de la OIT: "La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa marca la renovación más importante de la Organización desde la adopción de la Declaración de Filadelfia. Provee una oportunidad y una responsabilidad históricas para reforzar la capacidad de la OIT. Aunando esfuerzos entre todos los que comparten las aspiraciones de la Declaración podemos forjar una convergencia eficaz de las políticas nacionales e internacionales que conduzcan a una globalización equitativa y a un mayor acceso al trabajo decente para hombres y mujeres en todo el mundo. Todos podemos unirnos para hacerlo realidad y avanzar así hacia un mayor respeto por la dignidad humana y hacia la prosperidad mundial, con el fin de satis-

El neoliberalismo propicia una fragmentación productiva (subcontratación, deslocalización, desregulación, flexibilización, precarización, cultura empresarial, privatización, mercantilismo, etc.), lo que a la par favorece una fragmentación de los sujetos sociales, creando un difuso perfil de clases, grupos y sujetos colectivos que ya no representan a la clase obrera en cuanto a sus intereses y demandas. Las identidades asociadas al mundo del trabajo se reinventan en otras formas de agregación colectiva. En este sentido, la recuperación neoliberal del modelo privatista de la regulación jurídica de las relaciones laborales, sin otros límites que las reglas del mercado y la conversión del trabajo humano en una mercancía más, produce una dispersión y fragmentación total del modelo de Estado social y, como consecuencia, el debilitamiento del proteccionismo laboral, en el campo individual, la seguridad social y el derecho colectivo; se profundiza con ello el recurso a los contratos de adhesión a nivel tanto individual como colectivo, sobre la base de la necesidad de supervivencia del trabajador, y se convierte entonces la empresa en una especie de ente sin control y que se resiste a la intervención del Estado y al injerencia de los sindicatos; por su parte, el proteccionismo se transforma en un elemento abstracto, en los principios constitucionales del derecho de asociación sindical y de la negociación colectiva y del derecho a la huelga.

El control del valor de la mano de obra, que hoy se pretende recuperar por parte de los empleadores, a partir del mercado neoliberal, con políticas de desprotección, debilitamiento o desaparición de las organizaciones sindicales, justifica la posición de la clase trabajadora al querer volver al viejo Estado de Bienestar, situación que comporta consecuencias negativas, pues se recuerdan las viejas luchas sindicales, desconociendo las nuevas realidades socioeconómicas en que se desarrolla la negociación colectiva.

Lo anterior permite concluir que dentro de los criterios del modelo neoliberal la negociación colectiva es prácticamente imposible. Por su parte, si se busca fomentar la negociación y el diálogo social, con la finalidad de que esta tenga impacto en la sociedad, se debe producir un cambio en los criterios del modelo neoliberal, aceptando que el

facilitar las necesidades y esperanzas de los pueblos, las familias y las comunidades en todo el mundo". En OIT (2008).

proteccionismo laboral es un elemento esencial para el mercado de trabajo, con el fin de no producir trabajo desregulado o trabajo indecente⁶; ello supone fomentar y profundizar la negociación colectiva laboral, dentro del marco del diálogo social.

En cuanto al segundo punto, se hace referencia a la intolerancia en el ejercicio del derecho de asociación sindical (OSTAU DE LAFONT, 2009), para el caso colombiano se puede señalar que la historia del conflicto laboral (LEWIS, 1961, p. 15) está vinculada a actos de intolerancia sociales, económicos, políticos, culturales e ideológicos, que ejercen los sujetos del tripartismo; ello repercute en la organización sindical, la cual ha sido manipulada y utilizada por algunos partidos de izquierda, dentro del criterio de ser parte de todas las formas de lucha, legales e ilegales, convirtiéndola en el sujeto más débil del tripartismo; sin embargo, esta situación no justifica los actos de violencia ni las acciones ilegales realizadas contra las organización sindicales durante los últimos años.

Los anteriores criterios han tenido impacto en el mercado laboral colombiano, y, en especial en el ámbito de la negociación colectiva, la intolerancia se manifiesta en sectores políticos y empresariales⁷, que han ejercido la violencia contra dirigentes sindicales y trabajadores sindicalizados, dentro de una política muchas veces aceptada por funcionarios del Estado. Trayendo una justificación de la violencia como parte de las políticas de negociación colectiva o del ejercicio del derecho de asociación sindical; de conformidad con los datos de la Escuela Nacional Sindical, entre el 1.º de enero de 1986 y el 31 de diciembre

⁶ “El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso digno y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquél que excluye el diálogo social y el tripartismo. Trabajo decente es aquella ocupación productiva que es justamente remunerada y que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana.” Oficina Internacional del Trabajo (2006).

⁷ Ver las declaraciones de los diferentes procesos contra los paramilitares y la financiación de lagunas empresas multinacionales y nacionales. *Ibídem*, OSTAU DE LAFONT.

de 2008 se presentaron un total de 9.911 violaciones del derecho a la vida, el derecho a la libertad y la integridad física de los sindicalistas en Colombia, de los cuales 193 casos de desaparición, 2.694 homicidios, 161 secuestros, 1.478 desplazados forzosos; esta situación empeora, cuando de la impunidad de los homicidios y violaciones se trata: de conformidad con el informe citado de la Escuela Nacional Sindical, solamente el 10,86% presenta avances en la determinación de responsabilidades (SANÍN VÁSQUEZ, 2009).

Se hace necesario visibilizar la otra violencia que se ejerce en Colombia, como lo menciona NOAM CHOMSKY (1996); esta violencia trae como consecuencia el logro de la pasividad y el derrotismo en los estratos sociales movilizados del Tercer Mundo. De conformidad con las estadísticas del Departamento Administrativo Nacional de Estadística –DANE–, para marzo de 2009 en Colombia había 2,5 millones de personas sin trabajo, lo que equivale al 12% de la población económicamente activa⁸, y con una proyección cercana al 20% de desempleo para finales del presente año.

Esta violencia se ha visto agravada por las reformas laborales de los últimos años, así por la Ley 789 de 2002 (HERRERA VALENCIA, 2007), cuyo principio consistió en introducir mayor flexibilización laboral, rebajar las indemnizaciones por despido, rebajar el impacto salarial del trabajo extra nocturno, so pretexto de crear más empleo, ocasionando lo contrario en la práctica: el poco empleo que se creó tendió a desaparecer en el último año por la racionalización de las plantas de personal ante las nuevas condiciones del mercado internacional. Las reformas laborales han aumentado los índices de subocupación y desocupación, logrando con esto las condiciones mínimas de sobrevivencia de sectores marginales de la sociedad colombiana. De conformidad con las estadísticas de Fedesarrollo, la pobreza en Colombia ha llegado al 57%⁹, situación que conduce a una marginalización de la mayoría de la población con una situación de trabajo precario, inseguridad e inestabilidad social y emocional; por su parte, el desempleo se ha convertido en

⁸ Desempleo: ¿situación de desastre? El Portal de economía y negocios. Portafolio, en [www.portafolio.com.co/archivo/documento/MAM-3428218]; DANE (2009).

⁹ “En junio volverá a haber cifras sobre la pobreza en Colombia”, artículo en [www.eltiempo.com.co].

una de las formas de violencia, lo que requiere de la implementación de acciones para lograr el cese de estos tipo de violencia: para ello es necesario el diálogo social y la negociación colectiva; a través de esta se puede producir más empleo y mayor estabilidad en el que existe.

Al abordar el tema de la negociación colectiva, este se identifica con la justicia social¹⁰ y para ello entra en juego el eje de la comunidad como parte del fin último de esta justicia social, en el cual la realidad jurídica establece una constante interacción con la racionalidad social autónoma. ALONSO OLEA (2002, p. 461), indica que el derecho está unido a las demás realidades de la estructura social, y en igual importancia está el diálogo social; si este no está presente, la negociación colectiva no resolverá los conflictos laborales, por ello es necesario que la lectura que se realiza del ejercicio de asociación sindical (art. 39 C. P.) y del derecho de negociación colectiva (art. 55 C. P.) así como el deber del estado de promover la concertación y medios para la resolución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo, a partir de la normatividad y de la realidad social en que se encuentra envuelta¹¹.

Se parte de la idea de justicia relacional, concebida como aquella que tiene su ámbito de aplicabilidad y efectividad en la solución de los conflictos sociales; para el caso de los conflictos laborales, se requiere dar respuesta a la siguiente pregunta: ¿la cultura de la negociación colectiva y el diálogo social en Colombia generan soluciones

¹⁰ Promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible en cuyo marco:

- Las personas puedan adquirir y actualizar las capacidades y competencias que necesitan para poder trabajar de manera productiva en aras de su propia realización personal y el bienestar común;
- Todas las empresas, tanto públicas como privadas, sean sostenibles para hacer posible el crecimiento y la generación de mayores oportunidades y perspectivas de empleo e ingresos para todos; y
- La sociedad pueda conseguir sus objetivos de desarrollo económico y de progreso social, así como alcanzar un buen nivel de vida (OIT, 2008).

¹¹ Cuando se analiza la realidad social, esta debe ligar al pasado, de lo contrario sería imposible brindar una perspectiva real de la situación puesta en escena, como es la negociación colectiva en Colombia, lo que obliga hacer una sinopsis sobre la normatividad de la negociación colectiva en Colombia como uno de los mecanismos de solución del conflicto colectivo laboral.

a los conflictos laborales? Esta pregunta se resolverá en el transcurso del presente análisis.

Sin embargo, se debe considerar que en épocas de crisis no se pueden dictar normas como elementos coyunturales sino como condiciones permanentes, por lo tanto se hace necesario que las reglas en el mundo del trabajo sean claras y estables, para el tripartismo, a fin de establecer políticas macroeconómicas y sociales hacia el futuro, donde las empresas instauren a largo plazo su planeación y estrategias empresariales, para los trabajadores colombianos, siendo conscientes de que el sindicalismo representa menos del 4% de la fuerza productiva y que menos del 1% ejerce el derecho de negociación colectiva. Lo anterior exige el surgimiento de un nuevo modelo sindical y de negociación colectiva que beneficie el mundo del trabajo (CUT, CGT, CTC, y CPC, 2007).

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Se analizará el impacto de la negociación colectiva en Colombia en la protección social de los trabajadores dentro del marco del diálogo social y el cambio de modelo de organización sindical y negociación colectiva a partir de la Constitución de 1991, así como el debilitamiento de la organización sindical como partícipe de la negociación colectiva y la disminución de la misma como parte de la protección social del mundo del trabajo.

II. METODOLOGÍA

Se parte de una metodología documental, con utilización de estadísticas de la Escuela Nacional Sindical y el Ministerio de la Protección Social, acompañada con entrevistas a los sujetos del tripartismo.

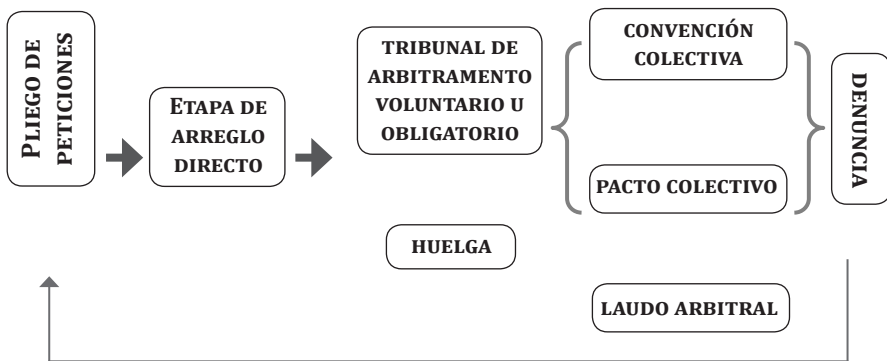
III. RESULTADO

Con la promulgación de la Constitución Política de 1991 se establece, en su artículo 55, el deber del Estado de promover la concertación y los medios para impulsar la solución pacífica de los conflictos de trabajo. Igualmente, este artículo establece una comisión permanente

integrada por el gobierno, los representantes de los empleadores y los trabajadores, que tendrá como objetivo fomentar las buenas relaciones laborales, como contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertar las políticas salariales y laborales (Ley 278 de 1996).

Por su parte, la Ley 50 de 1990 modifica las etapas para solucionar los conflictos colectivos de intereses, ampliando el tiempo en la etapa de arreglo directo, derogando la etapa de mediación (se derogaron los arts. 437 al 442 del Código Sustantivo del Trabajo) y estableciendo nuevos términos y la convocatoria de la huelga; por su parte, deja vigentes algunos artículos de la Ley 39 de 1985, modificados posteriormente por la Ley 584 del 2000 y la Ley 1210 del 2008.

La lógica de la negociación colectiva en Colombia establece un sistema cerrado y acumulativo:



Este sistema no permite fuera de él otro sistema de negociación que llegue a un acuerdo laboral. Así mismo es un sistema acumulativo por cuanto las convenciones colectivas se van acumulando negociación tras negociación y al final se tiene un cuerpo legislativo que en varias ocasiones no se encuentra adaptado a las realidades socioeconómicas, porque en muchas ocasiones se encuentran cláusulas de negociación vigentes que no fueron negociadas y aún son parte del vínculo laboral entre trabajadores y empresa.

IV. ACTORES SOCIOLABORALES DEL TRIPARTISMO

El diálogo social del tripartismo es posible, sobre la base de la existencia de organizaciones de empleadores y trabajadores sólidas e inde-

pendientes, con una capacidad técnica, con posibilidad de acceso a la información, una voluntad política y el compromiso de todas las partes interesadas, el respecto por la libertad sindical y la negociación colectiva, aunado a un apoyo institucional adecuado. A continuación se relaciona cada uno de los actores socio-laborales que intervienen en la negociación colectiva.

*Trabajadores*¹². Las estructuras orgánicas y funcionales de las organizaciones sindicales atraviesan por una crisis en relación con el modelo de organización sindical, resultante del paso de un modelo interventor del código laboral a un modelo autonómico consagrado en la Constitución Política y el Convenio 87 de la OIT, ratificado por Colombia mediante la Ley 26 de 1976; igualmente, estas estructuras organizativas han sido minadas por los procesos de flexibilización laboral en Colombia, que han llegado a generar una verdadera inestabilidad en la contratación laboral, lo cual se refleja en la creación de figuras como las cooperativas de trabajo; es el caso del sector salud. Lo anterior exige un nuevo modelo organizativo surgido de la Constitución de 1991, logrando una unidad sindical con mayor representatividad gremial y política de la clase obrera colombiana, y de la sociedad civil.

La Central Unitaria de Trabajadores, en desarrollo de su V Congreso, el 25 de agosto de 2006, dispuso la necesidad de establecer un nuevo modelo sindical a partir de unificar en 18 sindicatos de industria toda la estructura minifundista sindical colombiana, así como el fortalecimiento de la negociación colectiva por parte de los sindicatos de rama. Con posterioridad en documento producido por centrales obreras como la CUT, CGT, CTC y la CPC¹³, dirigido a la misión de alto nivel

¹² En el caso Colombiano las estructuras organizativas y funcionales de los trabajadores, se establecen mediante organizaciones sindicales, las cuales se rigen por el código sustantivo del trabajo.

¹³ “La situación que se manifiesta con la disminución de la contratación colectiva pasando de una cobertura entre convenciones colectivas y pactos colectivos de 817 en 1994, con una cobertura de 169241 trabajadores, al año 2006 de 355 convenios y una cobertura de 60462 trabajadores, igualmente se critica los pactos colectivos por que atentan contra la convención colectiva dado que las empresas lo utilizan como estrategias antisindical para contrarrestar la organi-

de la OIT, en el citado documento se establecen las propuestas¹⁴ para superar los obstáculos para la negociación colectiva.

Se resalta que en diferentes documentos de la Escuela Nacional Sindical elaborados por HÉCTOR VÁSQUEZ (2006) y JOSÉ LUCIANO

zación sindical igualmente se critica los tribunales de arbitramento y que fallan contra las conquistas laborales, se establece la urgente necesidad de que los empleados públicos no sean excluidos de la negociación colectiva, con el argumento de que para el 2006 el sindicalismo del sector público, representa el 58,4%, por último se dice que la negociación colectiva es dispersa y desarticulada, se establece que la mayor dinámica de la negociación colectiva esta en los sindicatos de industria con un 70.98% para el año 2006, los sindicatos de empresa el 8.16% y los sindicatos gremiales el 1.12%, esto contrasta según el informe citado con la estructura sindical que prevalece en el país, en donde el 52.11% sindicatos gremiales y el 38.37% de empresa y tan solo 8.92% de industria, las centrales proponen”, en CUT et al. (2007, p. 70).

¹⁴ Propuestas para superar la situación:

- Se requiere con urgencia que los jueces, incluyendo a los de la Corte Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia en los recursos de anulación de laudos, se abstengan de involucrarse en la fijación de incrementos salariales y condiciones económicas de trabajo, para que estos aspectos se fijen libremente por los actores en el marco de la negociación colectiva.

- Igualmente debe impedirse que la Corte Suprema de Justicia, por vía jurisprudencial, siga dando a los Tribunales de Arbitramento la competencia para referirse a todos los aspectos de la Convención; debe establecerse con claridad que se está incurriendo en una extralimitación que desnaturaliza la negociación colectiva.

- Es imperativo que el gobierno acate las recomendaciones en materia de Negociación Colectiva de los empleados públicos y fruto de la concertación con las organizaciones sindicales de trabajadores se reglamente su ejercicio.

- En la práctica debe garantizarse que se lleven a cabo negociaciones colectivas por rama de industria y no solo a nivel de empresa; esto requiere un cambio cultural en las organizaciones sindicales, pero también implica la aceptación de los empresarios de negociar con este tipo de sindicatos, y una promoción desde el Estado modificando los obstáculos jurídicos aun existentes para este tipo de negociación colectiva.

El Estado debe ser el primero en dar ejemplo en el cumplimiento de las libertades sindicales, por ello debe liderarse desde el Gobierno nacional acciones en procura que todos los niveles de la administración pública faciliten y promuevan la negociación colectiva con las organizaciones sindicales existentes”. CUT et al. (2007, p. 79).

SANÍN VÁSQUEZ (2009), director de esta institución, se han planteado algunos criterios frente a los obstáculos de la negociación colectiva en Colombia, identificando en primer lugar que 1,2 de cada 100 trabajadores se benefician de una convención colectiva, según lo muestran los periodos 1996-1997 y 2006-2007. Los principales problemas que se detectan para la negociación colectiva están en la celebración de los pactos colectivos y planes de beneficio extralegales en perjuicio de la negociación colectiva; en segundo lugar, en el poco control que ejerce el Ministerio de Protección Social a la hora de investigar y sancionar las prácticas antisindicales, la imposición de tribunales de arbitramento obligatorios y la inexistencia de negociación por rama u actividad económicas, y la imposibilidad de negociar por diversos niveles.

En conclusión, el análisis que hace la Escuela Nacional Sindical está en sintonía con la idea de fortalecer la unidad del sindicalismo colombiano y la negociación por rama u actividad económica, lo que ocasionaría mayor efectividad en la negociación colectiva; y ello tanto para los trabajadores como para las empresas, que no se desgastarían individualmente, estableciendo grandes líneas de negociación en sectores industriales o de servicios, lo que produciría una mayor transparencia en el costo de la fuerza de trabajo y conduciría a una competencia del mercado laboral y del valor de la mercancía sin necesidad de producir el *dumping social*.

Empleadores. Por otro lado, en el caso de las organizaciones empresariales, denominadas gremios empresariales, regidas por el Código Civil como organizaciones sin ánimo de lucro, como organizaciones sólidas que representan los intereses de sus agremiados y operan como grupos de presión en defensa de sus intereses (LOZADA LORA, 2000, pp. 96 y 97 y URRUTIA MONTROYA, 1983), coordinando las actividades gremiales, políticas y económicas de los empleadores colombianos, para el caso de la negociación colectiva su incidencia es más de asesoramiento: no actúan en la negociación directamente, pero en el diálogo social del tripartismo representan a los empleadores dentro de los diferentes organismos, como es el caso de la Comisión Permanente de Concertación Laboral, creada por la Ley 278 de 1996, en reglamentación del artículo 56 inciso 2.º de la Constitución.

CARLOS ÁLVAREZ PEREIRA, asesor del sector empresarial, en abril 23 de 2008 menciona la necesidad de reformular el derecho colectivo

fortaleciendo la voluntad de las partes en la negociación colectiva¹⁵. En entrevista realizada en el mes de febrero de 2009, además, menciona que el sistema actual de negociación es viable si hay responsabilidad en ambos actores sociales, que según su experiencia personal es prudente establecer modificaciones a la Ley 50, donde se determine solo una etapa de arreglo directo, con la alternativa posterior, si no hay acuerdo, de tribunal o huelga; sería éste un sistema sano que permitiría llegar acuerdos, como lo demuestra su experiencia personal en la asesoría empresarial¹⁶.

Propone ÁLVAREZ PEREIRA terminar con el arbitramento actual y reemplazarlo por comisiones permanentes de arbitraje por regiones o actores económicos integradas por dos actores sociales y un tercer experto negociador del ámbito económico o académico, con funcionamiento a cargo del Estado; en esta propuesta confluye con sus ideas sobre tribunales permanentes, e igualmente propone que el término de solución del conflicto debe fijarse en 30 días no prorrogables.

JORGE MERLANO MATIZ y BASSAM SARKIS (2004, pp. 190) analizan la problemática de la negociación colectiva, critica que no exista un modelo fijo de negociación colectiva y detecta los siguientes problemas: 1) Falta de comunicación, que produce crisis en la confianza de las partes; 2) El conflicto económico, que hace referencia a la presencia de objetivos antagónicos en la negociación colectiva: el trabajador percibe como ingreso su salario y el empresario lo toma como gasto, por lo que se presenta un choque de intereses, que produce problemas de relaciones humanas, ideológicos de la negociación.

¹⁵ “...Sería recomendable revisar las instituciones de derecho colectivo del trabajo para darle una mayor fortaleza a la autonomía de la voluntad de las partes como medio para redistribuir los ingresos en forma más equitativa y lograr las modificaciones de condiciones laborales cuando las empresas deban afrontar crisis de carácter económico, o cuando el país sufra fenómenos económicos como la actual revaluación y el incremento de la inflación, pudiendo mantener un buen nivel de empleo y una subsistencia de nuestros aparato productivo” Vigésimo sexto congreso laboral de derecho laboral y de la seguridad social, Cartagena abril 23 de 2008, conferencia dictada por ÁLVAREZ PEREIRA, denominada “La flexibilización laboral”.

¹⁶ Realizada por FRANCISCO RAFAEL OSTAU DE LAFONT.

Los citados autores establecen que la negociación colectiva depende de la voluntad política de los actores involucrados y su profesionalismo, y consideran la necesidad de la creación de una comisión nacional de revisión de la convención colectiva, de otra comisión de mediación laboral, y de que se vele por la profesionalización de quienes ejercen la negociación, a partir de una capacitación para establecer un código de ética profesional; finalmente, sostienen la necesidad de la desreglamentación de las normas laborales para que permitan que las partes actúen libre y flexiblemente en la negociación colectiva¹⁷.

Por su parte GERMÁN G. VALDÉS SÁNCHEZ (2008) sostiene la necesidad de que en el curso de la negociación colectiva se permita la participación activa, en el sentido de proponer con amplitud, entre las partes involucradas en el conflicto, mecanismos de autocomposición, esto es, que se puedan plantear otros mecanismos para llegar acuerdos con las partes, por cuanto la iniciativa de las mismas no puede ser limitada por la ley; sostiene, por ejemplo, la necesidad de recomponer la llamada revisión de los contratos y la convención colectiva siempre dentro de la voluntad de las partes, aceptando que la autocomposición y el intervencionismo estatal no representan una disyuntiva, pues son complementarios.

Ministerio de la Protección Social. En entrevista concedida por funcionarios del Ministerio de Protección Social, sin que sea esta la posición oficial del Ministerio, dichos funcionarios con experiencia en conflictos sociales y con una trayectoria en los procesos de negociación colectiva, como es el caso de LUZ STELLA VEIRA DE SILVA, directora de la Unidad Especial de Inspección, Vigilancia y Control de Trabajo, indican que el modelo actual de negociación colectiva es viable porque genera soluciones en los conflictos colectivos; sin embargo, dada su experticia, recomiendan la implementación de una etapa anterior al conflicto, antes de la etapa de arreglo directo, que permita una mayor comunicación e intercambio de información entre los actores sociales del conflicto con el objetivo de que al ingresar en la etapa de

¹⁷ Por eso estos autores sostienen la necesidad de “utilizar nuevas fórmulas para lograr mejores resultados, por ejemplo, modificar las reglas de juego en cuanto horario y sitios de negociación, por lo tanto la negociación colectiva debe realizarse fuera de las instalaciones de la empresa” (MERLANO y BASSAM, 2004, p. 356).

arreglo directo disponga de una suficiente ilustración y se llegue a esta etapa a establecer y acordar posibles soluciones¹⁸.

V. CONCLUSIONES DE LOS ACTORES SOCIO-LABORALES DEL TRIPARTISMO

La negociación colectiva entre asociaciones de trabajadores y empleadores libres, como una modalidad del diálogo social, es una característica de las sociedades democráticas. En muchos países el proceso histórico que llevó al Estado a aceptar y alentar el ejercicio del derecho de libertad sindical y de asociación presentó a menudo un punto de inflexión en la aparición de la democracia. No obstante, la dinámica interna de los procesos laborales impone una lógica implacable, que lleva naturalmente a la constitución de grupos de interés laboral y a los empleadores a alcanzar acuerdos con éstos.

En muchos países, los sindicatos se constituyeron y funcionaron clandestinamente, antes de adquirir un reconocimiento jurídico o de que se instaurara una democracia funcional. La lucha social para afirmar los derechos laborales puede desembocar en la aplicación práctica de estos últimos o, al menos en parte, incluso en ausencia de una vía jurídica ortodoxa para su aplicación. No obstante, para que la libertad sindical, de asociación y la negociación colectiva se hagan efectivas, y sean parte integrante de la gobernanza del mercado laboral basada en el diálogo social, estos derechos tienen que afianzarse en la legislación (OIT, 2006).

De las entrevistas realizadas a diferentes personalidades del tripartismo colombiano se ha concluido lo siguiente:

- Se coincide en que el modelo jurídico de la negociación colectiva es el más adecuado para resolver los conflictos colectivos.

¹⁸ “Se debe concebir la negociación colectiva como parte por la lucha por lograr, como dice la OIT, “trabajos decentes”. En primer término, debe señalarse la conveniencia de retomar un papel activo del Estado en el fomento de una estructura articulada de negociación colectiva, ya sea a través de la promoción de un acuerdo-marco específico o de una legislación consensuada que aborde este aspecto. En ambos casos deberá establecerse el papel que debe cumplir el Estado para cada nivel. Este acuerdo podría asimismo: – Fijar la periodicidad de las negociaciones;

- Es necesario fortalecer el diálogo de la negociación colectiva bipartita, permitiendo la intervención del Estado a través de funcionarios técnicos en negociación.
- Se requiere modificar la composición de los tribunales de arbitramento estableciendo una mayor transparencia y publicidad en la escogencia de los árbitros cuando estos no son elegidos por voluntad de las partes.
- Se presenta la necesidad de reglamentar la negociación colectiva de los empleados públicos, siendo este sector el que presenta mayor número de conflictos laborales.
- Existe dificultad cultural y social de impulsar el tripartismo como forma del diálogo social y la negociación colectiva, presentándose dificultades de intolerancia en algunos sectores.

VI. CONCLUSIONES

La Escuela Nacional Sindical elabora todos los años un informe acerca de la evolución de uno de los factores clave en la construcción de sociedades democráticas, como lo es la negociación colectiva, expresión del diálogo social a través del cual los trabajadores y las trabajadoras pueden incidir en la definición de sus condiciones de trabajo y la distribución de la riqueza generada, mejorar su calidad de vida,

- Determinar los temas que debe o puede tratar cada nivel; - Establecer los mecanismos de solución del conflicto de normas; - Intervenir activamente en el control de legalidad y equidad de lo acordado y en su cumplimiento posterior.

¿Por qué este retorno del Estado? Frente a la actual precarización y desequilibrio de las relaciones colectivas hay buenas razones para experimentar con una solución combinada de negociación colectiva con supervisión de las autoridades administrativas. Esta propuesta no pretende vulnerar la autonomía de la negociación sino otorgar un marco de garantía que estimule el futuro de la negociación colectiva. Una estructura posible –en experimentación en otros países– podría consistir en establecer un nivel de negociación de actividad, y otro nivel de negociación de sector o rama. Esta dinámica de negociación dejaría suficiente espacio para la negociación en la empresa referida a los temas que especialmente se deleguen o que se vinculen con la organización del trabajo en la empresa”, en GODIO (2003, p. 24).

contribuir al mejoramiento de los indicadores de competitividad de las empresas y proyectarse hacia las comunidades de consumidores, usuarios y demás sectores que tiene que ver con el funcionamiento de las empresas y su impacto socioambiental (VÁSQUEZ F., 2007).

A continuación se muestran algunas estadísticas proporcionados por la Escuela Nacional Sindical y el Ministerio de la Protección Social.

CUADRO 1
CONVENIONES, PACTOS Y COBERTURA DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA

Año	Convencion colectiva		Pacto sindical		Contrato sindical		Total	Cobertura personas
	Total	%	Total	%	Total	%		
2002	567	73,45	200	25,91	5	0,65	772	176.774
2003	268	70,16	110	28,80	4	1,05	382	72.244
2004	491	70,34	192	27,51	15	2,15	698	134.244
2005	272	62,39	160	36,70	4	0,92	436	99.336
2006	385	83,33	72	15,58	5	1,08	462	60.462
2007	254	54,86	204	44,06	5	1,08	463	113.435*

* Promedio 245 por convenio colectivo.

Fuente: ministerio de la Protección Social y cálculos de la ENS.

Del anterior cuadro se puede determinar lo siguiente: en el año 2007 se negociaron 463 convenios colectivos de trabajo, uno más que en 2006. Este incremento, que es sólo del 0,1%, se debe al incremento de los pactos colectivos, que aumentaron en un 28,48% para el año 2007, en tanto que las convenciones colectivas disminuyeron en la misma proporción. Los contratos sindicales mantienen una participación muy exigua: representan sólo el 1,08% del total y no presentan ninguna evolución positiva, frente a la cobertura de la contratación colectiva; en 2007 se beneficiaron de algún convenio colectivo de trabajo 113.435 personas, lo que se debe a pactos colectivos, por lo general (VÁSQUEZ F., 2007, p. 13).

Los datos anteriores incluyen la convocatoria de 37 tribunales de arbitramento, los cuales surgen de la incapacidad de las partes de llegar a un acuerdo de manera directa, o cuando el mismo desacuerdo está sustentado en una política antisindical de la empresa, que no le deja al sindicato más alternativa que promover su convocatoria.

El hecho de que aumente el número de pactos y disminuyan las convenciones colectivas constituye una mala noticia en la evolución de la negociación colectiva en Colombia. 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; lo que ocurre casi siempre es que el pacto es impuesto por la empresa a través de unos mandos medios, y a los trabajadores sólo se les deja la alternativa de acogerse al mismo. Además, es usual que las 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.

Por su parte, la convención colectiva de trabajo representa la clase de negociación que promueven y concretan los sindicatos, y expresa el grado de autonomía que alcanzan los trabajadores en la relación de trabajo, la madurez de las políticas de relaciones laborales y el nivel de incidencia que tienen los sindicatos en las decisiones de las empresas. Sin embargo, la misma ha tenido, durante el gobierno de la “Seguridad Democrática”, una disminución evidente: tomando los períodos 2002-2003 y 2006-2007, las convenciones colectivas disminuyen en un 23,48% y los pactos colectivos en un 10,97%, y en cuanto a la cobertura, esta cae en un 28,94%, lo que indica que la cobertura de la contratación colectiva en Colombia sigue siendo una de las más bajas del planeta: se demuestra que menos de uno de cada 100 trabajadores tiene la posibilidad real de negociar sus condiciones de trabajo.

VII. ESTADÍSTICAS DEL MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONFLICTO LABORAL

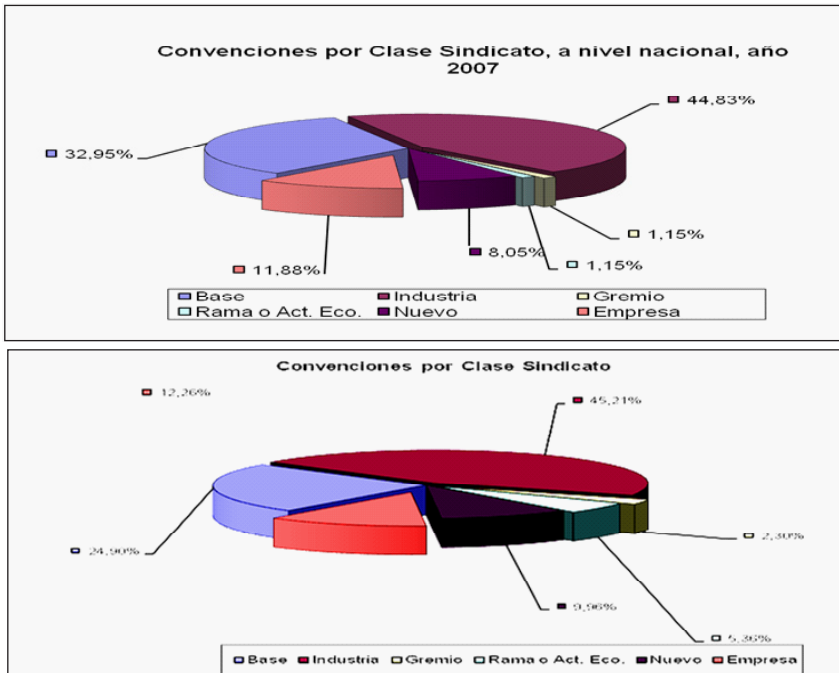
El Ministerio presenta las siguientes estadísticas:

GRÁFICO 2
DENUNCIAS DE CONVENCIONES COLECTIVAS, 2002-2007



A diciembre de 2007 se denunciaron 465 convenciones colectivas. La tendencia en la denuncia de la convención se presenta cuando existe voluntad de las partes (empresa/ organización sindical) de modificar condiciones establecidas en la convención vigente en ese momento; por lo tanto, quien pretenda modificar debe denunciar la convención para una próxima negociación. Frente al gráfico se debe mencionar que se presentan cifras relacionadas durante las vigencias 2005 y 2006; en el año 2007 el dato disminuye en un 26%.

GRÁFICO 3
RESUMEN DE CONVENCIONES COLECTIVAS REALIZADAS EN 2007 Y 2008, POR TIPO DE SINDICATO A NIVEL NACIONAL



Los anteriores gráficos muestran claramente la disminución en la negociación colectiva en Colombia, hecho que se presenta desde el año 2002 en adelante, lo que se relaciona con el aumento de la firma de pactos colectivos. Lo anterior establece que la negociación colectiva es parte del minifundismo sindical, dado que se realiza empresa por empresa y no tomando grandes sectores empresariales.

GRÁFICO 4
CONSOLIDADO ESTADÍSTICO DIRECCIONES TERRITORIALES, 2007

VARIABLES	NÚMERO
Convenciones colectivas	
Denuncias de convenciones colectivas	466
Denuncias de pactos	32
Clases de actividades (número de diligencias de constatación)	
Huelgas realizadas	7
Tribunales de arbitramento	
Tribunales de arbitramentos convocados	37
Visitas	
Visitas de inspección de carácter general	6.331
Consultas	
Consultas verbales atendidas	392.841
Investigaciones	
Reclamaciones o querellas presentadas	92.176
Investigaciones administrativas	51.533
Sanciones por violación a la ley	
A los derechos laborales individuales	670
Por violación a la convención colectiva	29
Por negativa a negociar	3
Por atentar contra el derecho sindical	10
Por violación a las normas del sistema de riesgos profesionales y salud ocupacional	216
Por evasión y elusión	
Al sistema de riesgos profesionales y salud ocupacional	102
Al sistema de pensiones	528
Aportes para fiscales	132
Por no cumplir con los requerimientos	667
Depósito de convenciones colectivas, 2007	
Depósito de convenciones colectivas	256
Depósito de pactos	183

VARIABLES	NÚMERO
Registros sindicales, 2007	
Organizaciones sindicales nuevas inscritas	75
Organizaciones sindicales negadas	39
Inscripción de juntas directivas	815
Inscripción de subdirectivas	535

Información reportada a marzo de 2008.

Según el Ministerio de la Protección Social, de las solicitudes recibidas durante los años 2005 y 2006 se inscribió un promedio de 64% de organizaciones sindicales nuevas para cada año, y las negadas están dentro de un 36% aproximadamente; para octubre de 2007 se habían recibido 97 solicitudes.

Lo anterior demuestra, en primer lugar, que los trabajadores colombianos siguen fundando organizaciones sindicales de primer grado, y que entre 2006 y 2007 se encuentra un total de 187 organizaciones sindicales inscritas, fuera de los 2.768 sindicatos que según la CUT, la CGT y la CTC existían en el país para el año 2005; igualmente, no es representativo el cambio de las juntas directivas, dado que para 2007 existían 2.955 organizaciones sindicales y solamente para ese año se dio la inscripción de 813 juntas directivas.

Frente a la sanción de las convenciones escasamente representa el 1,36% del total, lo que demuestra que al operar de parte o a petición de los trabajadores este tipo de denuncia, el Ministerio juega un papel escaso en el análisis de intervención como policía administrativa, en la negativa a negociar o en la violación de las convenciones colectivas.

La estadística anterior refleja la crisis de la negociación colectiva en Colombia, que se manifiesta en las dificultades en los procesos de la negociación colectiva por parte de los sindicatos y de las confederaciones sindicales. Todavía predomina lo espontáneo y la improvisación, que no permite que la elaboración de los pliegos de peticiones se apoye en procesos de investigación, sobre los factores clave que inciden en este proceso. Tampoco se ponen en marcha procesos de coordinación y articulación de las negociaciones colectivas, que permitan mayor eficiencia en la utilización de los recursos para incrementar los resultados (SANTOS, RUESGA, PÉREZ et al., 2007, pp. 17 a 22).

La propia estructura sindical, caracterizada por la atomización y dispersión de los sindicatos, no favorece una estrategia en este sentido y no permite tampoco que se gane en cobertura. Estos factores son alentados por una legislación que no beneficia la organización sindical y la negociación colectiva por rama de industria o por sector económico. A lo que se agrega la cultura empresarial, reacia a fortalecer escenarios de diálogo social que posibiliten una mayor cobertura de la contratación colectiva y que establezcan la competencia entre las empresas, no sobre la base de disminuir costos laborales y de precarizar condiciones de trabajo y de contratación, sino sobre la base de mejorar los niveles de competitividad con apoyo en desarrollos tecnológicos que impulsen la calidad y el conocimiento.

Uno de los efectos que ha tenido la fusión de los ministerios del Trabajo y de Salud en el Ministerio de la Protección Social ha sido el debilitamiento ostensible de las funciones que debe cumplir el Estado en la promoción y protección de los derechos del trabajo. A este respecto, la Escuela Nacional Sindical ya había denunciado la precaria labor de inspección del trabajo que el Estado realiza y que debe garantizar el cumplimiento, por parte de los empleadores, de las obligaciones que se derivan del contrato de trabajo, labor para la que se tenían asignados en 2006 sólo 346 inspectores para más de mil municipios (VÁSQUEZ, 2007).

Otro factor que indica el debilitamiento de las funciones del Estado en relación con los derechos del trabajo es el que se refiere a las estadísticas del trabajo. Por ejemplo, el Ministerio de la Protección Social no dispone de un sistema actualizado que permita recoger y sistematizar la información. Con la excepción de Antioquia, en las demás regionales de trabajo se carece de información actualizada acerca del número de convenios colectivos que se depositan, la clase de convenio colectivo (convención, pacto o contrato sindical), la denominación de la empresa, las características del sindicato (clase, afiliación a una organización de segundo y de tercer grado, y número de afiliados), el período de vigencia, los incrementos salariales pactados, y los hombres y mujeres beneficiados. Esta información se debe buscar en los propios archivos del Ministerio y completarla con cada sindicato y empresa implicada.

CONSIDERACIONES FINALES

A partir del anterior panorama, el mapa de la negociación colectiva en Colombia demuestra una conflictividad social que convoca a los actores del tripartismo, en todos los niveles locales, municipales, regionales y nacionales, a una movilización que permita establecer algunos elementos mínimos de coincidencia sobre la negociación colectiva en Colombia, que tengan como piedra angular la voluntad política de fortalecer la organización sindical en el país como una deuda social, debido a los avatares de la violencia, que en los últimos años se ciñeron contra ellos.

Los actores sociales entrevistados coinciden en que el problema actual no es el sistema de negociación colectiva, a pesar de que puede ser mejorado; la crisis se encuentra en la voluntad de la negociación y el diálogo social, como elemento de la concertación que produzca el fortalecimiento de la organización sindical y la convención colectiva; una organización sindical débil con una negociación colectiva prácticamente desaparecida produce una sociedad antidemocrática y no apta para la convivencia social.

A continuación se establecerán algunas conclusiones y recomendaciones de la investigación realizada.

De los análisis anteriores se puede afirmar que el sistema de negociación colectiva está establecido para una minoría que escasamente representada el 1% de la fuerza productiva nacional; por lo tanto, el 99% es ajeno al sistema de negociación colectiva, lo que explica la importancia de generar mecanismos de representación sindical y de negociación, que puedan resolver esta exclusión (trabajadores informales, independientes, por contrato de prestación de servicios, supernumerarios, provisionales, trabajadores de cooperativas asociativas de trabajo, pequeños propietarios campesinos, trabajadores del campo).

En el Convenio 154 de la OIT, ratificado por Colombia mediante la Ley 524 de 1999, la expresión “negociación colectiva” comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajo, por otra, con el fin de lograr a través de ella un mejoramiento de las condiciones laborales para los trabajadores, inclusive lograr el me-

joramiento de la productividad, y que esta negociación tenga impacto en el conjunto de la sociedad, por ejemplo en la políticas de empleo y bienestar social del Estado. Este concepto de negociación establece una nueva dimensión en el ámbito del objetivo de la organización sindical y la responsabilidad social de las empresas, en pos del mejoramiento de la calidad de vida de la población (BLUSTONE, 1995, p. 52).

Así como la organización sindical (OJEDA AVILES, 1988, p. 43) debe adaptarse a las nuevas condiciones socioeconómicas de desarrollo tecnológico y responder a la representatividad del mundo del trabajo, la negociación colectiva debe corresponder a esta necesidad; sin embargo, en el caso colombiano es necesario analizar dos grandes problemas a los que se ve enfrentada la negociación colectiva: el primero, referido a la flexibilización laboral, donde la relación de trabajo surge de la movilidad del trabajador; en diferentes formas de desregulación de la norma laboral, por lo tanto esta figura hace que el mundo del trabajo no se rija por la norma proteccionista laboral y como consecuencia surjan innumerables trabajadores sin ser cubiertos por la norma. Lo anterior ocasiona un choque con el modelo sindical colombiano, el cual está construido sobre la base de contratos a término indefinido. Hoy la organización sindical colombiana representa menos del 4% de la fuerza productiva laboral, y a la vez jurídicamente excluye a los trabajadores que realizan su labor por tipos de contrataciones desreguladas, como las órdenes de prestación de servicio, entre otras.

Como segundo elemento se destaca la intolerancia respecto del ejercicio del derecho de asociación que se ejerce por parte de algunos sectores políticos, empresariales y por agentes productores de violencia, lo que ha generado el ejercicio de la violencia contra los dirigentes sindicales, los cuales han sido muertos o se han visto obligados a refugiarse en otros Estados, debilitándose con ello la estructura organizativa de los sindicatos (POOLE, 1991, p. 136).

Estos dos aspectos se deben analizar, el primero, frente a los hechos producidos en las llamadas cooperativas de trabajadores asociados de los corteros de caña del Valle, donde el conflicto es difícil que sea entendido por los sectores empresariales; se partía de la presunción de que estos trabajadores no estaban cobijados por el Código Sustantivo del Trabajo, sino teóricamente por sus propias normas (reglamentos internos de las cooperativas), lo que muestra un sistema de coopera-

tivas como proveedor de mano de obra, que busca burlar el proteccionismo laboral del código laboral impidiendo aplicar sus normas; esto arroja como interrogante el siguiente: ¿si un sindicato conformado por trabajadores de una cooperativa de trabajo asociativo presenta un pliego de peticiones a los empleadores, éste es o no regido por el Código Sustantivo del Trabajo? La respuesta frente a esta situación, partiendo de las normas del Convenio 87 de la OIT, indicaría que no debe existir discriminación en la negociación colectiva; a partir de los comentarios 261, 262 y 263 del Comité de Libertad Sindical se establece que los trabajadores de las cooperativas asociadas tienen derecho a las negociaciones, y no se puede excluir del derecho colectivo, dado que el ejercicio del derecho de asociación sindical es independiente de la vinculación laboral.

El otro inconveniente es la problemática de la negociación colectiva del sector público, que en los últimos años ha sido prioritaria en las confederaciones sindicales, esencialmente porque los organismos representativos están ocupados por trabajadores del sector público, para el caso en concreto, por empleados públicos que han solicitado en diferentes ocasiones la plena negociación colectiva; en este caso se aplica el Decreto 535 del 24 de febrero de 2009, donde se reglamenta el artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo, teniendo en cuenta las leyes 411 de 1997 y 524 de 1999 aprobatoria de los convenios 151 y 154 de la OIT. En un análisis del citado decreto se puede mencionar que se establece un diálogo, una concertación limitada con los sindicatos de empleados públicos, sin que pueda resolverse de fondo el conflicto laboral que surge en este sector de trabajadores.

Lo anterior permite establecer la necesidad de que en épocas de crisis¹⁹ las reglas en el mundo del trabajo sean claras y estables, debiendo basarse en lo que el comité de libertad sindical ha establecido dentro del concepto diálogo social; esto con el convencimiento de la necesidad de modificar la estructura organizativa y funcional del sin-

¹⁹ La crisis hoy y en su futuro que se refleja a través de los altos índices de desempleo que para el 2009 reporta el 12,5% y para el 2010 puede estar en 20% sin tener en cuenta el empleo informal o indecente, y el mundo del trabajo no regulado, a esto le agregamos el inmovilismo del modelo jurídico sindical de organización y negociación. Estadísticas DANE.

dicalismo colombiano, con el fin de que exista un sindicalismo fuerte a partir de los sindicatos de industria, y con confederaciones y federaciones, capaces de producir negociaciones colectivas en un proceso de negociación colectiva responsable con la sociedad y que represente efectivamente al mundo del trabajo, todo enmarcado dentro de la concertación social de gobierno, empleadores y trabajadores.

Por lo anterior se hace necesaria una legislación laboral de emergencia que respete los derechos fundamentales constitucionales, que permita a las partes del conflicto laboral resolverlos (DAHRENDORF, 1962, p. 57), que produzcan cambios sociales, donde las soluciones obedezcan a realidades laborales permanentes, que tengan impacto en las diferentes políticas de empleo que el Estado debe establecer. Compartimos lo planteado por BEETHOVEN HERRERA (2001, p. 149) quien en su documento "El sindicalismo en el milenio de la civilización" ha establecido la necesidad de un nuevo modelo de organización sindical y negociación sindical, donde la organización sindical debe mejorar su perfil institucional, acentuar la vigilancia sobre los bienes públicos y actuar como fiscalizador social de quienes ejercen el poder y administran los bienes públicos.

Ello implica superar la lucha salarial que absorbió la mayor parte de su accionar en el pasado, para que los sindicatos asuman un papel de ciudadanía comprometida con la actuación democrática y la defensa de quienes carecen de representación social. Por esta vía, las reclamaciones sindicales deben incluir las demandas del conjunto de la sociedad y trascender la negociación en el seno de la empresa, para actuar, asociadas con las demás organizaciones, ante las autoridades y las asociaciones laborales.

La negociación colectiva a nivel de empresa mantiene su vigencia, pero la protección y defensa de las libertades políticas frente a las tendencias autoritarias, la protección de los derechos humanos, la defensa de los recursos naturales, la lucha por la eliminación del trabajo infantil y del trabajo forzado, son tareas que comprometen al conjunto de la sociedad e imponen la necesidad de conformar una amplia y fuerte alianza social que luche por dichos valores.

Los defensores del sistema de negociación colectiva ponderan sus virtudes a la hora de proteger los derechos de los trabajadores, de alcanzar un reparto más justo de la renta, como modo de afrontar el

conflicto inherente a las relaciones industriales de la forma más pacífica posible. En definitiva, un marco que brinde una solución continua en el tiempo al conflicto latente entre capital y trabajo, reduciendo o minimizando los efectos sociales y políticos, derivados de la expresión de dicho conflicto. En la opción contraria, y siguiendo los postulados de la revolución monetarista o de la ciencia económica en su versión neoclásica, la negociación colectiva se presenta como un elemento insalvable de rigidez que impide los acomodos flexibles que serían de exigencia obligatoria en una economía cada vez más globalizada (SANTOS, PÉREZ et al., 2007, pp. 17 a 22).

El análisis de la situación actual de la negociación colectiva en Colombia debe mirar la problemática que aborda el sindicalismo colombiano; antes de la Ley 50 de 1990 y de la Constitución Política de 1991 las estructuras orgánicas y funcionales del sindicalismo colombiano así como la dinámica y los procesos de negociación colectiva estuvieron mediados por la intervención directa del Estado; en definitiva, era un mundo coherente dentro del intervencionismo de Estado en la organización sindical y en la negociación colectiva, lo que produce es un modelo sindical reducido al hecho de pedir y minimizar el sindicalismo a unos objetivos gremialistas y mutualistas, dando la espalda a la vida política y social del país.

La posibilidad de que la negociación sea trasladada al campo de los trabajadores no sindicalizados se puede derivar, con la producción de la Ley 50 y la Constitución de 1991, establece desde la perspectiva normativa un nuevo modelo de organización sindical como de negociación colectiva, al afirmar en la Constitución el artículo 53 que los convenios internacionales del trabajo hacen parte de la legislación interna; Colombia ha ratificado los convenios de la OIT 87, con la Ley 26 de 1976, sobre el derecho de asociación sindical, y 98, con la Ley 27 de 1976, y al ser éstos considerados convenios sobre derechos humanos, se han convertido en parte del llamado bloque de constitucionalidad contemplado en el artículo 93, lo que indica que prevalecen sobre la normatividad interna; esto, junto con innumerables decisiones de la Corte Constitucional, ha traído como consecuencia que se declaren inexecutable o executable de manera condicionada las normas de la parte colectiva del Código Sustantivo del Trabajo relacionadas con la negociación colectiva, lo que presenta, como menciona LÓPEZ GUERRA

“la pregunta que desde hace ya algunos años nos convoca o mejor nos inquieta: si el derecho del trabajo laboral o social, como queremos llamarlo, llegó a su final, tiene su justificación, está subsumido en las disposiciones constitucionales, los pactos, los convenios internacionales” (LOPEZ GUERRA, 2008, p. 70).

La respuesta que se puede dar al respecto es que existe un caos en la normatividad colectiva laboral por el choque entre los dos modelos jurídicos sindicales y de negociación colectiva, en que se encuentra enfrentada la clase obrera: éstos son coherentes cada uno de manera independiente, pero al estar vigentes ambos se genera una incoherencia entre el modelo sindical y de negociación colectiva intervencionista y el modelo construido por la OIT en los convenios 87, 98, 151 y 154 que hacen prevalecer la autonomía de la organización sindical y los principios de la negociación colectiva libre y voluntaria.

Se puede determinar la necesidad del surgimiento de un nuevo criterio sobre la normatividad laboral que permita contemplar el mundo del trabajo; para ello, además del proteccionismo laboral es necesario fortalecer el criterio de empresa sostenible desde la perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo que permite establecer que los recursos humanos, financieros y naturales se pueden combinar de manera equitativa, para lograr una innovación sostenible y un aumento de productividad²⁰; hoy nos enfrentamos a la necesidad de construir colectivamente una visión de futuro de país, que pueda generar empleo²¹ socialmente eficiente, junto con una adecuada utilización de los recursos naturales disponibles y una distribución del ingreso equitativo entre toda la población.

Al interrogante planteado en la introducción del documento, relacionado con la normatividad laboral colombiana que reglamenta la negociación colectiva, se agrega: ¿la cultura sobre la negociación colectiva y el diálogo social en Colombia generan soluciones a los conflictos laborales? La respuesta estaría enmarcada en la necesidad

²⁰ Compendio Documento de la OIT, derechos de los empleadores (2002), la organización de empleadores y los mecanismos de control de la OIT (2005) y la promoción de empresas sostenibles (2007). OIT, p. 167.

²¹ Tendencias Mundiales del empleo. Organización Internacional del Trabajo. 2009.

del fortalecimiento de las organizaciones sociales que se forman en el tripartismo, a partir de la representatividad, con el objetivo de que la negociación colectiva y el diálogo social puedan profundizarse y así producir mayores efectos sociales; lo que se puede modificar en la medida en que las organizaciones sociales lleguen al diálogo social como organizaciones representativas. Dado que lo importante no es el sistema normativo, sino la voluntad que tienen los sujetos del conflicto social en producir soluciones enmarcadas dentro de la problemática del desempleo y del trabajo decente en Colombia.

REFERENCIAS

- ACEVEDO CARMONA, D. (1995). *La mentalidad de las elites sobre la violencia en Colombia (1936-1949)*. Bogotá: Instituto de Estudios Políticos y Relaciones Internacionales y El Áncora Editores.
- ACEVEDO CARMONA, D. (2001). *Democracia y sindicalismo en Colombia*. Medellín: La Carreta.
- AFANADOR NÚÑEZ, F. (1994). *Derecho colectivo del trabajo*, 2.^a ed. Bogotá: Externado.
- AGUDELO VILLA, H. (1981). *Por una revolución democrática*. Bogotá: Edit. Redactores Asociados.
- AGUILERA PEÑA, M. (1996-1997). *Insurgencia urbana en Bogotá*. Premios Nacionales Colcultura. Bogotá: Colcultura.
- AGUIRRE ROJAS, C. (1999). *La escuela de los annales*. Barcelona: Montesinos.
- AHUMADA, C. (1996). *El modelo neoliberal y su impacto en la sociedad Colombiana*. Bogotá: El Áncora Editores.
- ALAPE, A. (1980). *"Un día de septiembre". Testimonios del paro cívico*. Bogotá: Armadillo.
- ALEXY, R. (1989). *Teoría de la argumentación jurídica*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- ALEXY, R. (2002). *Teoría de los derechos fundamentales*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- ALLENSPACH, H. (1973). *Heures de travail par semaine et par jour: l'horaire mobile de travail*. Paris.
- ALMARIO SALAZAR, G. (1984). *Historia de los trabajadores petroleros*. Bogotá: Centro de Estudios del Trabajo.
- ALONSO OLEA, M. (1979). *De la servidumbre al contrato de trabajo*. Madrid: Tecnos.
- ALONSO OLEA, M. (2002). *Introducción al derecho del trabajo*, 6.^a ed. Madrid: Cívitas.
- ALTHUSSER, L. (1979). *Montesquieu: la política y la historia*, ESTHER BENÍTEZ (trad.). Barcelona: Ariel.
- ASAMBLEA DE LAS NACIONES UNIDAS (1988). "Declaración Universal de los Derechos Humanos". En: Derechos Humanos. Recopilación de Instrumentos Internacionales. New York: Naciones Unidas.

- BLUSTONE, B. e IRVING (1995). *Negociar el futuro, una visión alternativa de las relaciones laborales dentro de la empresa*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España.
- CABALLERO, E. (1980). *Incienso y pólvora. Comuneros y prescriptores*. Bogotá: Pluma.
- CABANELLAS, G. (1976). *Diccionario de derecho usual*. Buenos Aires: Deliaasta.
- CABRERA GALVIS, M. (1990). *Inflación y política económica*. Bogotá: Asociación Bancaria de Colombia.
- CAICEDO AYERBE, A. (1954). *Conferencia pronunciada por el ministro de trabajo en 1953*. Bogotá: Imprenta Nacional.
- CAICEDO, É. (1971). *Historia de la luchas sindicales*. Bogotá: CEIS, Editorial Colombia Nueva.
- COLLI, G. (1978). *Después de Nietzsche*, CARMEN ARTAL (trad.). Barcelona: Anagrama.
- CAMARGO PÉREZ, G. (1962). *Censo de 1947. Departamento Nacional del Trabajo. Primer censo sindical de Colombia*. Bogotá: Imprenta Nacional.
- CAMPOS RIVERA, D. (1974). *Derecho laboral colombiano*. Bogotá: Temis.
- CAPRA, F. (2002). *Las conexiones ocultas*. DAVID SEAPAU (trad.). Barcelona: Anagrama.
- CÁRDENAS ACOSTA, P. (1980). *El movimiento comunal de 1781 en el Nuevo Reino de Granada*, tt. I y II. Bogotá: Tercer Mundo.
- CÁRDENAS RIVERA, M. (2004). *Justicia pensional y neoliberalismo*. Bogotá: Instituto Latinoamericano de Servicios Legales Alternativos y Ediciones Anthropos.
- CHOMSKY, N. (1996). *Política y cultura a fines del siglo xx: un panorama de las actuales tendencias*. México: Ariel.
- COSER LEWIS, A. (1961). *Las funciones del conflicto social*. México: Fondo de Cultura Económica.
- DAHRENDORF, R. (1962). *Las clases sociales y su conflicto en la sociedad industrial*. Madrid: Rialp.
- DANE (2009). Principales indicadores del mercado laboral seguridad social: trimestre móvil diciembre 2008. Boletín de Prensa, en: [www.dane.gov.co].
- DE CERVANTES SAAVEDRA, M. (1966). *Don Quijote de La Mancha*. Madrid: Ediciones Castilla.
- DE LA FUENTE, H. (1976). *Principios jurídicos de derecho a la estabilidad*. Buenos Aires: Víctor P. De Zalavia.
- DE LAS CASAS, B. (1946). *La destrucción de las Indias*. París: Librería de la Viuda de Ch. Bouret.
- DE SOUSA SANTOS, B. y M. GARCÍA VILLEGAS (2001). *El calidoscopio de las justicias en Colombia*, t. I. Bogotá: Colciencias, Instituto Colombiano de Antropología e Historia, Universidad de Coimbra (CES), Universidad de los Andes, Universidad Nacional de Colombia y Siglo del Hombre Editores.
- DEBORD, G. (1996). *La sociedad del espectáculo*. Valencia: Pre-Textos.
- Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, en su nonagésima séptima reunión, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2008, en: [www.ilo.

- org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_099768.pdf].
- Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su nonagésima séptima reunión, Ginebra, 10 de junio de 2008, Organización Internacional del Trabajo, OIT, en [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_099768.pdf].
- Decreto 2 de 1978, *Diario Oficial* 16291, 1918.
- DELGADO, Á. (1986). *CSTC. Historia y proyección*. Bogotá: Ceis.
- DELGADO, Á. (1978). *Bananeras 1928-1978*. Bogotá: Confederación Sindical de Trabajadores de Colombia.
- DELPAR, H. (1987). "Aspectos del fraccionalismo liberal en Colombia: 1875-1885", en: *El siglo XIX en Colombia visto por historiadores norteamericanos*, JESÚS ANTONIO BEJARANO (comp.). Bogotá: La Carreta.
- DESCARTES, R. (1984). *Discurso del método*, EUGENIO FRUTOS (trad.). Barcelona: Planeta.
- Deslinde. Revista de Cede de trabajo*, 3. Bogotá, enero de 1988.
- DESPONTIN, L. (1947). *El derecho del trabajo, su evolución en América*. Buenos Aires: Edit. Bibliográfica Argentina.
- DÍAZ MARTÍNEZ, A. (1977). *Manual de derecho internacional*. Madrid: Edit. Santa Fé.
- DÍAZ, E. (1984). *Sociología y filosofía del derecho*. Madrid: Tauros.
- HERRERA VALENCIA, B. (2007). *Evaluación de la reforma laboral (Ley 789 de 2002)*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia Facultad de Ciencias Económicas, Centro de Investigaciones para el Desarrollo-CID, en: [www.cut.org.co/index.php?option=com_content&task=view&id=489&Itemid=456].
- JARAMILLO, H. (2006). "La negociación colectiva y el derecho comparado y su aplicación en Colombia", en *Evolución y tendencias de las relaciones laborales en Colombia*, homenaje al Dr. GUILLERMO LÓPEZ GUERRA. Bogotá: Colegio de Abogados del Trabajo y Legis.
- LOZADA LORA, R. (2000). *Los gremios empresariales en Colombia: en los inicios del siglo XXI*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales.
- MERLANO MATIZ, J y S. BASSAM (2004). *Administración de los conflictos laborales, la negociación colectiva en Colombia y la Región Andina*. Bogotá: Legis.
- MISAS ARAGÓN, G. (1996). *El nuevo orden global. Dimensiones y perspectivas. Globalización y economía*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- MOLANO, A. (2000). "La paz en su laberinto", en *¿Qué está pasando en Colombia? Anatomía de un país en crisis*. Bogotá, El Áncora.
- MOLINA, G. (1979). *Las ideas liberales en Colombia 1915-1934*, t. II, 3.^a ed. Bogotá: Tercer Mundo.
- MOMIGLIANO, A. (1984). *La historiografía griega*, JOSÉ MARTÍNEZ GÁZQUEZ (trad.). Barcelona: Crítica.
- MONCAYO, V. y F. ROJAS (1978). *Lucha obrera y política laboral en Colombia*. Medellín: La Carreta.

- MONEREO PÉREZ, J. (1996). *Algunas reflexiones sobre la caracterización técnica jurídica del derecho del trabajo*. España: Civitas.
- MONEREO, J. (1996). *Algunas reflexiones sobre la caracterización técnico jurídica del derecho del trabajo*. España: Civitas.
- MONTAÑA CUÉLLAR, D. (1998). *Colombia social. El proceso de formación de las clases sociales en Colombia*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- MONTAÑA CUÉLLAR, D. (1967). *Los problemas estratégicos y tácticos de la revolución en Colombia*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- MÚNERA RUIZ, L. (1998). *Rupturas y continuidades. Poder y movimiento popular en Colombia 1968-1988*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, IEPRL, Unibiblos.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2006). "Democracia y trabajo decente en América Latina", en: [www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/democracia_trabajo_decente_vl.pdf].
- OJEDA AVILÉS, A. (1988). *Derecho sindical*, 4.ª ed. Madrid: Tecnos.
- ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, [www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mainpillars/Socialdialogue/lang--es/index.htm].
- OSTAU DE LAFONT, F. (2009). *El fin del modelo jurídico sindical*, tesis para optar al título de doctor en sociología jurídica. Bogotá: Externado.
- OIT (2006). Memoria del director general cambios en el mundo del trabajo, conferencia internacional del trabajo 95, informe i (c). OIT: Ginebra.
- OIT (2009). Panorama Laboral 2008 América Latina y del Caribe. OIT: Lima.
- POOLE, M. (1991). *Teorías del sindicalismo una sociología de las relaciones industriales*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- PORTAFOLIO, EL PORTAL DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS. Desempleo: ¿situación de desastre? en [www.portafolio.com.co/archivo/documento/MAM-3428218].
- SANIN VÁSQUEZ, J. (2009). *Situación de los derechos de los trabajadores en Colombia, violencia, impunidad y violación a los derechos laborales y sindicales*. Medellín: Comisión de Educación y Trabajo del Congreso de los Estados Unidos, Escuela Nacional Sindical, en [www.ens.org.co/index.htm].
- SANTOS, M, B. RUESGA, L. PÉREZ ORTIZ et al. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Análisis económico de la negociación colectiva en España Una propuesta metodológica, informes y estudios relaciones laborales, n.º 83. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España.
- URRUTIA MONTOYA, M. (1983). *Gremios política económica y democracia*. Bogotá: Fondo Cultural Cafetero.
- VÁSQUEZ FERNÁNDEZ, H. (2006). *Políticas y orientaciones para la negociación colectiva en el futuro inmediato. Documento*, 66. Medellín: Escuela Nacional Sindical.
- VÁSQUEZ MÉNDEZ, M. (1995). "Los sindicatos en el análisis económico", *Revista Cuaderno de estudios empresariales*. Madrid, en [www.ucm.es/BUCM/revistas/emp/11316985/articulos/CESE59511] o BUCM revistas emp 113 16985 artículo cese 959 511.
- VÁSQUEZ SANÍN, J. (2009). *Situación de los derechos de los trabajadores en Colombia: Violencia, impunidad y violación a los derechos laborales y sindicales*. Medellín: Escuela Nacional Sindical.

