



Balance de la negociación colectiva en 2013

**Por Héctor Vásquez F.
Analista de la ENS**

El avance más importante que en materia de diálogo social tuvo el país en 2013, fue la negociación colectiva en el sector público, proceso que permitió la concreción de un acuerdo nacional que benefició a cerca de 800 mil trabajadores.

Sin embargo, este avance se vio menoscabado por la utilización antisindical de los pactos colectivos y de los tribunales de arbitramento, y por el incremento de la tercerización ilegal, principalmente en el sector de la salud, sector que, para eludir la prohibición de subcontratar a través de falsas cooperativas de trabajo asociado, promovió la conformación de falsos sindicatos con los que luego se negociaron más de 803 contratos sindicales.

La negociación colectiva en el sector público

Hasta el decreto 1092 de 2012, que reguló la aplicación del convenio 151 de la OIT (1976), los empleados públicos prácticamente estaban excluidos del derecho a la negociación colectiva, derecho que el artículo 55 de la Constitución Política reconoce a todos los trabajadores del país, pero que la cultura antisindical y premoderna de las élites gobernantes se resistía a reconocerles a los trabajadores del Estado.

Pues bien, con el objetivo de allanar los obstáculos para la ratificación de los TLC con los Estados Unidos y Europa, y por la presión del sindicalismo del sector estatal, el gobierno colombiano expidió el Decreto 1092 de 2012, y en 2013 inició un proceso de negociación con los sindicatos, lo que permitió la firma de un poco más de 200 acuerdos colectivos, proceso en el que se destacan estos aspectos:

- La adopción de un pliego unificado por parte de todas las organizaciones sindicales del sector público, superando la tradicional situación de división y atomización sindical.
- La presencia en el proceso de preparación y negociación colectiva de los sindicatos de segundo y tercer nivel (federaciones y centrales sindicales),

sindicatos que en el sector privado y en la legislación siguen excluidos del ejercicio de este derecho.

- La negociación de contenidos, que superaron las limitaciones iniciales del Decreto 1092, como los incrementos salariales, la expedición de normas sobre carrera administrativa y la participación de los sindicatos en ella, y la expedición de una circular para que los nominadores eliminen las plantas paralelas de personal y procedan a los estudios técnicos de ampliación de plantas, a fin de que a éstas se incorporen los funcionarios provisionales, o los que están vinculados a través de contratos de prestación de servicios, y que desempeñan actividades permanentes, los que sólo excepcionalmente se contratarán bajo esta modalidad.

Contratos sindicales reemplazan contratos cooperativos

Tipo Convenio	2010		2011		2012		2013	
	Casos	%	Casos	%	Casos	%	Casos	%
Contrato sindical	50	9,62	164	25,79	703	57,39	964	52.8
Convención colectiva	246	47,31	304	47,80	307	25,06	459	25.1
Pacto colectivo	224	43,08	168	26,42	215	17,55	204	11.2
Acuerdo Sector Público	-	200	10.9
Total	520	100	636	100	1.225	100	1827	100

Fuente: Ministerio del Trabajo, cálculos de la ENS

En su informe al Congreso de la República (2012/2013), el Ministerio del Trabajo destacaba como un hecho muy positivo el incremento de los contratos sindicales en el sector de la salud: *“En desarrollo de los lineamientos de un sindicalismo participativo, para julio 2012 a junio de 2013 se han registrado 837 Contratos Sindicales, el sector con más participación es el de salud con 803 contratos, el agropecuario presentó 11 contratos sindicales y la industria con 5 contratos en este periodo; por su parte la territorial con más contratos sindicales registrados en el mismo periodo es el Cauca con 199, seguida de Antioquia con 160 y Valle con 132 contratos sindicales registrados”*¹.

Lo que no aclara el Ministerio, es que el incremento de esta forma de contratación colectiva en el sector de los hospitales públicos, es una expresión de la cultura tramposa de los empleadores de este sector, quienes mediante la implementación de esta figura y de la formación de falsos sindicatos, pretende eludir la prohibición de subcontratar a través de cooperativas de trabajo asociado.

¹ Ministerio del Trabajo. Informe de actividades 2012 – 2013 al congreso, pág. 120.

El propio ministro de salud reconocía públicamente la precariedad laboral que prevalece en el sector de la salud, cuando anunciaba públicamente que “el gobierno nacional tiene la tarea pendiente de formalizar entre 200 mil y 250 mil empleos en este sector”², seguramente refiriéndose a las formas de contratación precarias que todavía prevalecen allí, como la que se hace mediante cooperativas de trabajo asociado que todavía subsisten, mediante sociedades anónimas simplificadas (SAS), y ahora con los contratos sindicales.

Estos contratos no se negocian en términos reales, pues sus términos y contenidos los deciden los directores y gerentes de los hospitales, y como en el gobierno de Uribe se modificó la forma en que los trabajadores aprobaban el contrato, competencia que antes era exclusiva de la asamblea general del sindicato, ahora le compete exclusivamente a su presidente. A las empresas les resulta muy fácil conseguir quién les suministre personal, por lo que las da lo mismo si se trata de una cooperativa, una Sociedad Anónima Simplificada, una empresa de servicios temporales, o un “sindicato” a través de un contrato sindical. Mediante cualquiera de ellas los hospitales logran reducir costos laborales y flexibilizar al extremo la entrada y salida de trabajadores sin incurrir en ningún costo.

En cambio, en cuanto a condiciones de trabajo y empleo, el impacto para los trabajadores es terrible, pues su vinculación laboral es absolutamente precaria, dura lo que dura el contrato; sus prestaciones sociales si acaso son las de ley, sus salarios y remuneraciones se han reducido, y lo más grave: han perdido autonomía para incidir de verdad en sus condiciones de contratación, pues ahora las empresas cuentan con un falso sindicato que supuestamente asume la vocería y representación de los trabajadores; un “sindicato” en el que no tienen ninguna participación, ni siquiera en la discusión de los contenidos del contrato sindical, lo que crea el peligroso precedente de sindicatos de autoprotección empresarial que no permiten la formación de sindicatos auténticos, lo que puede dar vía a la formación de un sindicalismo mafioso para controlar y disciplinar a los trabajadores.

Sindicatos minoritarios sin derecho a negociación colectiva

Según el Ministerio de Trabajo, entre julio de 2011 y abril de 2012 se convocaron 49 tribunales de arbitramento, se tramitaron 30 solicitudes para designar tercer árbitro, y se aprobaron 20 trámites para el pago de los honorarios del tercer árbitro; y entre julio de 2012 y junio de 2013, las cifras fueron, respectivamente, 103, 59 y 22³. En ambos años, por falta de acuerdo entre empresas y sindicatos, en más del 50% de los casos intervino el Ministerio de Trabajo en la designación del tercer árbitro; y también en ambos años, en apenas el 40.8% y el 21.6% de los casos, respectivamente, los tribunales de arbitramento lograron acuerdos (laudo

² Entrevista en Caracol Radio, jueves 20 de junio de 2013. <http://www.caracol.com.co/>

³ Ministerio del trabajo, informes al congreso.

arbitral); los demás tribunales se quedaron sin acuerdos dentro del año respectivo, o como se dice en el argot de los sindicatos: “el conflicto se quedó en el limbo”.

Para el sindicalismo la convocatoria de un tribunal de arbitramento es un recurso extremo, al que no se le tiene confianza y que genera mucha incertidumbre en relación con sus resultados, pero resulta la única alternativa por parte de los sindicatos minoritarios cuando las empresas se niegan de plano a negociar, o cuando lo que ofrecen en la negociación es lo mismo que previamente le ofrecieron a los trabajadores no sindicalizados a través de un pacto colectivo.

En este sentido, una estrategia antisindical por parte de muchas empresas para no reconocer la legitimidad del sindicato y promover la desafiliación de los trabajadores, es no negociar, obligar al sindicato a convocar tribunal arbitral para dirimir el conflicto, y alargar lo más posible el fallo del tribunal y sus efectos; primero, objetando la convocatoria del tribunal (para lo cual encuentran bastante “colaboración” en el Ministerio de Trabajo); segundo, dilatando la constitución del tribunal (no se ponen de acuerdo para nombrar tercer árbitro, y luego sus árbitros renuncian y hay que nombrar otros, y así sucesivamente); y tercero, demandando la legalidad del laudo arbitral.

El proceso de convocatoria y fallo de un laudo arbitral puede durar, en promedio, 2 años, lo que hace que las personas que se encuentren afiliadas al sindicato terminen por perder todo el interés en éste y, ante lo prolongado del conflicto, acaben desafiliándose. Además, en múltiples casos los tribunales de arbitramento terminan fallando los mismos beneficios que otorgó la empresa en el pacto colectivo desde el principio. Es decir, el esfuerzo es enorme para los resultados tan precarios que se obtienen.

El uso antisindical de los pactos colectivos

Los pactos colectivos son la otra estrategia antisindical de las empresas para debilitar a los sindicatos, o para impedir que este se forme en la empresa. En 2013 se depositaron en el Ministerio de Trabajo 204 pactos colectivos, y a lo largo de la última década se negociaron un promedio de 190 pactos por año.

En el 20% de las empresas que en 2013 adoptaron pactos colectivos, simultáneamente se negociaba una convención colectiva por parte de un sindicato. En este contexto es muy difícil que prosperen los sindicatos, pues a los afiliados a éstos se les acosa y discrimina; y si acaso, en la negociación colectiva, se les otorga exactamente los mismos beneficios que a los trabajadores del pacto, con la diferencia de que los sindicalizados cotizan al sindicato y los beneficiados por el pacto no.

A continuación presentamos 7 situaciones en las que los pactos colectivos son utilizados como estrategia antisindical:

1. El pacto colectivo es superior a la convención colectiva, situación que promueve la desafiliación de los trabajadores, o al menos, que nadie más se afilie al sindicato.
2. El pacto colectivo es un límite para la negociación colectiva: donde conviven pacto y convención colectiva los sindicatos están condenados a ser eternamente minoritarios, y a que las condiciones de trabajo las defina unilateralmente la empresa.
3. El pacto colectivo se impuso sin surtir requisitos legales (art 481 CST), esto es, el pacto no se denuncia, tampoco se realiza asamblea de trabajadores para aprobar pliego y elegir negociadores; no se cumple el procedimiento frente al inicio y la duración de las conversaciones; no se elaboran actas...
4. El Pacto colectivo es usado para entrabar la negociación colectiva, o para presionar la adhesión masiva de trabajadores no sindicalizados al pacto.
5. El pacto colectivo se usa para romper el carácter mayoritario del sindicato, a través de presiones de todo tipo para promover la desafiliación al sindicato y su renuncia a la convención colectiva.
6. Extensión del pacto colectivo por fusiones o compras empresariales. Se ha presentado una práctica entre el sector empresarial en Colombia y es la de trasladar, o extender pactos colectivos a empresas que adquieren o fusionan.
7. Igualación de pacto y convención. Lo que hacen los empleadores es traspasar los beneficios de la convención colectiva a un pacto colectivo, sin mediar ningún tipo de negociación, llevando a los trabajadores sindicalizados a retirarse del sindicato. "Para qué estar afiliado al sindicato si lo beneficios son exactamente iguales, y no me toca pagar cuota sindical", es su justificación.

En relación con esta estrategia antisindical, los fallos jurídicos para proteger el derecho de asociación y negociación colectiva de los trabajadores derivado del uso ilegal de pactos colectivos, no son frecuentes, y ningún empleador ha sido encarcelado por el delito de oponerse al ejercicio de un derecho constitucional. Sin embargo, las resoluciones que han salido en contra de las empresas, simplemente se remiten a fallar por incumplimiento en la aplicación de la convención colectiva, no en los daños ocasionados por la implementación de un pacto.

El Diálogo Social y la negociación colectiva son marginales

Convenios colectivos vigentes y trabajadores beneficiados

	2011		2012		2013		Part. %
	Casos	Beneficiados	Casos	Beneficiados	Casos	Beneficiados	
Convenciones	692	146.704	731	154.972	793	168.364	25.9
Pactos	460	47.840	463	48.152	490	50.960	7.8
Contratos	164	8.364	703	35.853	963	49.113	7.6
Acuerdos sector publico ⁴	-				200	381.636	58.7

⁴ En este cálculo hemos excluido a la fuerza pública, que no tienen derecho a la negociación colectiva ni a organizarse en sindicatos, que según el Ministerio de defensa, estaba conformada por 470.988 personas

Total	1.316	202.908	1.897	238.977	2.446	650.073	100
-------	-------	---------	-------	---------	-------	---------	-----

Fuente: ENS, Sistema de información Sindical y Laboral (Sislab), Subsistema Dinámica de la Contratación Colectiva con información del Ministerio de Trabajo.

Aunque en los tres años del gobierno de Santos aumentó el número de convenios colectivos firmados y de trabajadores beneficiados, la negociación colectiva sigue siendo absolutamente marginal en el sistema de relaciones laborales del país: de cada 100 trabajadores afiliados a las cajas de compensación, apenas 9.3 se benefician de algún convenio colectivo. Y respecto al número de empresas donde existe algún convenio colectivo (1.449⁵), la tasa es apenas del 0.4%, con el agravante de que apenas en la mitad de ellas el convenio colectivo de trabajo se negocia con sindicatos auténticos y con trabajadores que cuentan con alguna autonomía en estas negociaciones.

La negociación colectiva es el componente principal del Diálogo Social, al lado de la concertación, la consulta y el intercambio de información, y constituye un indicador fundamental del concepto de Trabajo Decente elaborado por la OIT. Además, la cultura del Diálogo Social representa una de las expresiones más claras del desarrollo y madurez de una sociedad democrática, pues permite que los trabajadores y sus organizaciones sindicales, los empleadores y el gobierno, trabajen conjuntamente en la búsqueda de alternativas a los diversos problemas que enfrenta una sociedad, principalmente los relacionados con el desarrollo social y económico, con la protección social y el empleo, y con la distribución de la riqueza.

Para la OIT no hay Diálogo Social sin sindicatos, y una de sus condiciones es, precisamente, la existencia de organizaciones sindicales fuertes: “La existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores autónomas, independientes y fuertes es crucial para un diálogo social efectivo. La calidad del diálogo social está determinada por la medida en que los interlocutores sociales pueden negociar acuerdos colectivos que regulen sus términos y condiciones de trabajo y relaciones laborales. Los datos cuantitativos sobre la afiliación y la densidad de los sindicatos y las organizaciones de empleadores, junto con la cobertura de la negociación colectiva, representan valiosos indicadores de diálogo social⁶.”

De acuerdo con los datos del Ministerio del Trabajo, la cultura del Diálogos Social en su expresión más desarrollada: la negociación colectiva, es prácticamente inexistente en Colombia. Lo que quiere decir que un componente clave para construir sociedades auténticamente democráticas está ausente de nuestra realidad, o su presencia es marginal, como lo acabamos de mostrar.

⁵ Según ASOCAJAS, en el 2013 estaban afiliadas al sistema de compensación familiar 352.300 empresas, el 76.4% tenían entre 1 y 9 trabajadores; el 18% entre 10 y 49; el 0.4% entre 50 y 199; y el 0.13% eran empresas con más de 200 trabajadores.

Ver: http://www.asocajas.org.co/index.php?option=com_wrapper&view=wrapper&Itemid=111

⁶ OIT: <http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/dialogue-data/lang--es/index.htm>

Este bajo nivel de negociación colectiva se refleja en dos indicadores clave de la calidad de vida de los colombianos y de nuestra democracia económica: uno es el del ingreso promedio de los trabajadores colombianos, que es de \$800.000, y apenas representa el 97% de la línea de pobreza por hogar,⁷ lo que obliga a que más de un miembro del hogar debe ingresar al mercado de trabajo para asegurar un nivel de vida digno; este ingreso equivale a 1.2 veces el salario mínimo, mientras que en Argentina equivale a 2.3 veces, 2.4 veces en Uruguay y en Chile, y 2.5 veces en Brasil⁸. Esto significa que en Colombia el ingreso promedio es muy bajo y muy cercano al salario mínimo.

Y el otro es el índice de GINI, que mide la distribución del ingreso⁹. En 2013 la desigualdad de los ingresos a nivel nacional registró 0,539 puntos, sin ninguna variación con el año anterior, lo que significa que el crecimiento de la economía no se reflejó para nada en una mejor distribución del ingreso. Recordemos que Colombia ocupa la posición 150 entre 160 países y somos la cuarta economía más desigual de América, detrás de Bolivia, Honduras y Haití¹⁰.

En este resultado tiene que ver la cultura premoderna y antisindical que predomina en las élites empresariales y gubernamentales, que todavía se resisten a reconocer que los trabajadores son sujetos de derechos, entre ellos los derechos civiles de organización y asociación (menos del 5% de los trabajadores está afiliado a un sindicatos), y el derecho a hacer contratos, entre ellos, los contratos colectivos de trabajo, que modifican por su carácter vinculante los contratos individuales de trabajo que el empleador impone de manera unilateral.

⁷ DANE, Pobreza monetaria y multidimensional 2013. Boletín de prensa, pág. 5.

⁸ Estos mismos datos son utilizados por el Ministerio de Hacienda, FEDESARROLLO, la ANDI y otros, para afirmar lo contrario: que el salario mínimo es muy alto, pues representa el 82% del ingreso promedio de la economía.

⁹ El índice de GINI va de 0 a 1: cero es la igualdad absoluta, y 1 es la desigualdad absoluta.

¹⁰ Algunas de las economías más competitivas del mundo tienen dos características comunes: una tasa de sindicalización y de cobertura de la negociación colectiva que superan el 50% y el 70%, respectivamente, e índices de GINI que están por la mitad o menos que el de Colombia: Noruega, 0.226; Suecia, 0.248; Finlandia, 0.259; Países Bajos, 0.259; Alemania, 0.283.

http://es.wikipedia.org/wiki/Anexo:Pa%C3%ADses_por_igualdad_de_ingreso#Am.C3.A9rica