

APROXIMACIÓN A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE INDUSTRIA EN COLOMBIA*

APPROACH TO THE INDUSTRY COLLECTIVE BARGAINING IN COLOMBIA

JAIRO JALLER JAIMES, GABRIEL AGUSTÍN ECHEVERRY QUINTANA
Y ANDRÉS FELIPE VALENCIA FERRERO**

Fecha de recepción: 4 de Agosto de 2016

Fecha de aceptación: 10 de Septiembre de 2016

Disponible en línea: 30 de Noviembre de 2016

RESUMEN

El presente artículo de investigación, se propone hacer un análisis de las dinámicas de negociación colectiva en Colombia, y sus problemáticas, de cara a la regulación existente y a las recientes recomendaciones de la OCDE de implementar un modelo de negociación colectiva de industria o sector económico. Igualmente, evalúa las figuras de derecho comparado que podrían ser de utilidad para la implementación del modelo sugerido por la OCDE, adaptado al caso colombiano y a sus retos actuales.

Palabras clave: Negociación colectiva de industria; conflictividad laboral; sindicato de industria; convención colectiva de industria; concertación sindical.

* El presente artículo forma parte de una iniciativa de investigación sobre derecho laboral, adelantada para el III Encuentro Nacional de Semilleros de Investigación en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, como parte del trabajo del Centro de Estudios en Derecho Laboral y Seguridad Social CEDLABSS de la Pontificia Universidad Javeriana, a cargo de los doctores Juan Pablo López Moreno y Juliana Morad Acero.

** Estudiantes en proceso de grado de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Pontificia Universidad Javeriana. Miembros del Centro de Estudios en Derecho Laboral y Seguridad Social CEDLABSS de la Pontificia Universidad Javeriana. Correos electrónicos: jjaller@javeriana.edu.co, gecheverry@javeriana.edu.co, andres-valencia@javeriana.edu.co.

ABSTRACT

This research paper intends to analyze the dynamics of the collective bargaining in Colombia, and its difficulties, according to the actual regulation and the recent recommendations that the OECD raised for the implementation of a two-tier bargaining model. It also aims to study legal instruments that apply in other countries, which could be useful for implementing the model suggested by the OECD, adapted to the Colombian situation, and its current challenges and perspectives.

Keywords: Industry collective bargaining; labor conflicts; industry union; industry-wide collective bargaining; two-tier bargaining.

1. INTRODUCCIÓN

Desde hace varios años, se ha discutido en Colombia si el modelo de negociación colectiva que existe actualmente, se encuentra estructurado de acuerdo a las necesidades actuales de las dinámicas sindicales. En la actualidad, en Colombia existe la negociación colectiva a nivel de empresas, es decir, que los acuerdos se celebran entre una o varias compañías y una o varias organizaciones sindicales, teniendo esto como resultado, que anualmente haya excesivas mesas de negociación, que pueden implicar eventualmente un desgaste innecesario, tanto para las compañías, como para el sector sindical.

A partir del modelo actual de negociación colectiva aplicado en Colombia, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos —OCDE—, formuló unas recomendaciones dentro de las cuales está la implementación de un modelo de negociación colectiva de dos niveles;

“(...) estructura de negociación colectiva en la cual un número plural de empleadores acuerdan determinar mínimos y en ocasiones máximos niveles de pago, lo cual a su vez está complementado por acuerdos desarrollados por cada empleador de manera individual”¹ (Boeri, 2014, págs. 2-3).

Lo que la OCDE señala en sus recomendaciones, es que resulta vital mejorar las relaciones industriales del sector privado, así como desarrollar un marco constructivo para el diálogo social, para lo cual es necesario implementar un

1 Cita original: “Two-tier bargaining is a structure of collective bargaining in which multi-employer agreements determining minimum (and sometimes maximum) pay levels are supplemented by single-employer bargaining involving, inter alia, pay levels”.

modelo de negociación de dos niveles en el cual la negociación al nivel de las empresas, se acople o complemente con la negociación sectorial, frente a salarios básicos y condiciones laborales² (OECD, 2016, págs. 131-132).

En atención a lo anterior, el presente escrito pretende en primera medida analizar la pertinencia de las recomendaciones que la OCDE formuló a Colombia, particularmente la referente a implementar un modelo de negociación colectiva de dos niveles. Posteriormente, en un estudio de derecho comparado, se analizarán elementos de los modelos de negociación colectiva que actualmente rigen en Argentina, España y México, para efectos de ver cuáles de ellos podrían ser útiles y aplicables al caso colombiano. Con lo cual procederemos a exponer dos de los casos en los cuales ha habido una aproximación a la negociación de industria en Colombia, ellos son, el de SINTRAEECOL y el de SINTRAINAGRO con las bananeras en el Urabá, los cuales nos permitirán evaluar la viabilidad de implementar el modelo sugerido por la OCDE en Colombia, así como, precisar cuáles puntos han tenido un mayor grado de complejidad al momento de intentar llevar a cabo una negociación de industria.

2. RECOMENDACIONES DE LA OCDE A COLOMBIA

Ahora, es preciso poner de presente que la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico —OCDE—, ha realizado una serie de recomendaciones en materia fiscal, laboral, social y de justicia, entre otras. En ese sentido, recientemente, a través del documento: “*OECD Review of Labour Market and Social Policies: Colombia 2016*”, la OCDE se refirió al tema del mercado laboral en Colombia, deteniéndose a examinar los factores que en su criterio afectan este mercado en el país.

Al respecto, la Organización hizo referencia a diferentes puntos, entre ellos al manejo de la negociación colectiva en Colombia. Ahora, para los efectos del presente escrito, únicamente se pretende abarcar el ámbito de la negociación colectiva en el nivel de industria en el sector privado, por tanto nos permitimos señalar las principales observaciones que la OCDE realizó en esta dirección.

a. FALTA DE REGULACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA A NIVEL DE FEDERACIONES O CONFEDERACIONES. La

2 Cita original: “(...) it is vital to enhance industrial relations in the private sector as well and develop a constructive framework for social dialogue. In this respect, Colombia should promote the development of a two-tier system of collective bargaining in which bargaining at the company level is coupled with sectorial bargaining on basic wage and working conditions”.

OCDE dictamina sobre este punto que Colombia no sólo carece de regulación respecto de la estructura, metodología y modalidad de negociación en este aspecto, sino que adicionalmente el Código Sustantivo del Trabajo sólo regula los parámetros de negociación colectiva a nivel de empresa.

- b. **FRAGMENTACIÓN DE SINDICATOS AL INTERIOR DE LAS EMPRESAS.** Se menciona la obligación de las empresas de negociar con el número de sindicatos que exista en su interior, sin importar que algunos de los trabajadores estén multiafiliados. En ese sentido, la OCDE considera que, la consecuencia inmediata de dicha reglamentación, se evidencia en una carga innecesaria para los empleadores y en una fragmentación del poder de negociación de los sindicatos, más, si se tiene en cuenta que en términos de la OCDE, dicha regulación ocasionó una proliferación excesiva de sindicatos, no sólo como resultado de una competencia interna entre los miembros de cada organización, sino por la búsqueda de fueros sindicales.

3. ANÁLISIS DE MODELOS DE NEGOCIACIÓN DE INDUSTRIA EN DERECHO COMPARADO

Para efectos de determinar instrumentos de negociación colectiva en derecho comparado, que podrían ser útiles al momento de implementar una negociación de industria en Colombia, consideramos adecuado analizar elementos y características de los modelos de Argentina, España y México. Para estos efectos, es pertinente en primer lugar señalar que a nivel mundial se ha venido aceptando una categorización de negociación colectiva que consiste en unos niveles planteados por la Universidad de Ámsterdam (Visser, 2015).

“Grado 1: Nivel de empresas; Grado 2: Sectorial o por rama de actividad con posibilidad de acuerdos a nivel de empresas; Grado 3: Nivel sectorial o por rama de actividad; Grado 4: Nivel central o nacional con acuerdos sectoriales y/o empresariales; Grado 5: Nivel central o nacional”. (Subrayas fuera del texto) (Durán S., 2015).

Ahora bien, con respecto a estos grados que se han venido desarrollando, Colombia se encuentra en el primero de ellos, es decir, en la negociación colectiva a nivel de empresas, con algunos casos puntuales que tienen matices propios de la negociación colectiva de industria, los que se explicarán posteriormente en este escrito.

El segundo nivel de negociación, por industria o rama de actividad económica ha sido definido como:

“(...) la negociación que se realiza entre las organizaciones de los trabajadores y de los empleadores de un determinado sector de la economía, con el objetivo de definir a través de un convenio colectivo las relaciones de trabajo aplicables a todo el sector”. (Fernández, Lanzilotta, Mazzuchi, & Perera, 2008, págs. 19-20).

Sin embargo, como lo establece el doctor Gonzalo Durán (2015), tiene la particularidad de dejar abierta la posibilidad de negociar acuerdos a las empresas de una industria, aplicables sólo a cada empresa. Este nivel de negociación implica llegar a acuerdos sobre temas marco, y que las empresas queden en posibilidad de negociar temas puntuales posteriormente, de acuerdo a sus posibilidades. Atendiendo a lo anterior, los modelos que rigen en los países antes mencionados funcionan a grandes rasgos de la siguiente manera:

a. ARGENTINA

Para efectos de comprender la negociación colectiva en Argentina, es fundamental tener en cuenta que su ordenamiento laboral colectivo se rige por el principio de *“concertación sindical”*, el cual busca la unidad de actuación por parte de los sindicatos. En ese orden de ideas, dentro del marco del desarrollo de la negociación colectiva, rige el sistema de la personería gremial consistente en que el sindicato con mayor representatividad, es el que ostenta la calidad de negociador dentro del marco empresarial, atendiendo criterios como el número de afiliados y el territorio en el cual desarrolla su actividad sindical.

Así, es fundamental destacar que, dentro del ordenamiento laboral argentino, existen tres (3) tipos de organizaciones sindicales; de actividad (vertical), por oficio, profesión o categoría (horizontal) y de empresa³.

Así las cosas, en Argentina a través de la historia se han evidenciado dos tendencias frente a la negociación colectiva: una inclinada a la negociación centralizada y otra hacia una negociación descentralizada.

3 Lo anterior resulta relevante, en la medida que dentro del marco de la negociación colectiva: *“(...) la Ley de Asociaciones Sindicales desalienta la creación de sindicatos de empresa que, si bien pueden obtener personería jurídica con la sola inscripción en el registro que lleva el Ministerio de Trabajo y gozar de todos los derechos que otorga la simple inscripción, sólo pueden alcanzar la personería gremial “cuando no obrare en la zona de actuación y en la actividad o en la categoría una asociación sindical de primer grado o unión” (Artículo 29)”.* (Recalde, 2015, pág. 224).

La negociación centralizada es aquella en virtud de la cual existe una sola organización sindical que tiene personería gremial y por ende representa a la totalidad de trabajadores de una actividad económica frente a una unidad de negociación integrada por las empresas de dicha actividad. Ahora bien, en la década de los noventa tomó fuerza una postura inclinada a la descentralización de la negociación colectiva, en virtud de la cual se desarrolló un crecimiento importante de las organizaciones sindicales de empresa, y por ende las negociaciones se desarrollaron entre una sola empresa y su sindicato.

Sin embargo, cabe señalar que la negociación centralizada es la que más se ha desarrollado en Argentina, teniendo en cuenta el principio de concertación sindical y la intención del legislador frente a la eliminación de organizaciones sindicales horizontales y de empresa. Esto se encuentra sustentado en la expedición de la Ley 25.877 de 2004. En ese sentido, dentro del ordenamiento argentino se observa que:

“(...) la negociación de rama es la de mayor alcance y la que determina los mínimos salariales y otras condiciones laborales, como la jornada de trabajo, sobre un colectivo más extenso tanto de empresas como de trabajadores. Esto les asigna mayor poder relativo de negociación a los sindicatos en la discusión salarial”. (Trajtemberg, Medwid, & Senén González, pág. 31).

En ese orden de ideas, actualmente la negociación colectiva en Argentina va a tener un carácter centralizado, que se caracteriza por la negociación entre una organización sindical con personería gremial y las empresas de un mismo sector⁴.

“En el período actual, se evidencia una reactivación de la negociación colectiva y un retorno a la negociación colectiva por actividad o rama, verificado a partir de un crecimiento paulatino de los CCT y acuerdos por actividad (...)” (Trajtemberg, Medwid, & Senén González, pág. 31).

4 *“En la Argentina, este marco tiene reglas muy específicas para regular la actividad sindical como lo son: la personería gremial, la homologación de los convenios, la extensa cobertura, entre otros. Esta normativa otorga a los sindicatos reconocidos por el Estado un importante poder de negociación y facilidades para la centralización de la negociación. Lo negociado por los sindicatos afecta a todos los trabajadores comprendidos en las unidades de negociación de una actividad determinada, independientemente de que esté afiliado o no al sindicato. Por lo tanto, la regla de la personería gremial impide una mayor fragmentación sindical en la negociación colectiva y el mecanismo de extensión de lo negociado asegura un impacto sobre una gran cantidad de trabajadores. Por lo tanto, el marco institucional fuerte facilita la centralización de la negociación”.* (Trajtemberg, Medwid, & Senén González, pág. 32).

Lo anterior evidencia que si bien en Argentina existen las dos posibilidades de negociación, la que ha venido tomando mayor fuerza ha sido la centralizada, principalmente porque entre mayor “*dispersión sindical*”, la concertación sindical va perdiendo fuerza y en esa medida, el movimiento sindical carece de herramientas para una negociación entre iguales.

En conclusión, se puede evidenciar que la negociación colectiva en Argentina, ha tenido un desarrollo en la práctica atado a los tipos de organización sindical que integran la negociación. En ese sentido, si bien en el marco actual se puede evidenciar un crecimiento de la negociación colectiva centralizada, se puede concluir que en el ordenamiento laboral argentino existe un esquema mixto de negociación.

b. ESPAÑA

En el caso español, igual que en México y Argentina, la negociación colectiva de industria o centralizada, no es el único modelo operante, sino que existen las dos alternativas: centralizado y descentralizado.

“Uno de los aspectos fundamentales que caracterizan el sistema español de negociación colectiva es su distribución por ámbitos de negociación. Tal y como está articulada la negociación colectiva en España, los convenios colectivos pueden ser negociados entre los representantes de los trabajadores y los empresarios al nivel descentralizado de la empresa o a un nivel mayor de centralización como es el de sector, con diferentes ámbitos geográficos: local, provincial, regional o nacional”. (Izquierdo, Moral, & Urtasun, 2003, págs. 9-11).

Al realizar un estudio de la negociación colectiva descentralizada se puede evidenciar que la misma se desarrolla dentro del marco de una negociación entre una empresa y su sindicato. Este esquema de negociación en el ordenamiento español, representa el 10% de acuerdos entre organizaciones sindicales y empresas. (Izquierdo, Moral, & Urtasun, 2003).

De otro lado, existe la negociación colectiva centralizada, que tiene una mayor aplicación dentro del marco colectivo español. En este esquema, uno de los elementos interesantes, es que, para efectos de iniciar una negociación colectiva, se hace necesario que las organizaciones sindicales participen en una asamblea electoral en la cual los trabajadores van a ejercer su voto para determinar la participación de los sindicatos, en las mesas de negociación colectiva a nivel central. Así las cosas, la representatividad de las organizaciones sindicales para

negociaciones centralizadas, no va a estar determinada por su número de afiliados, sino por el porcentaje de votos obtenidos en la Asamblea Electoral⁵. En ese orden de ideas, una vez culmina la asamblea electoral la negociación colectiva centralizada se desarrolla en el marco de tres sectores: nacional (25% de los acuerdos), provincial (50% de los acuerdos) y local (8% de los acuerdos) (Izquierdo, Moral, & Urtasun, 2003).

Así las cosas, una vez se adelanta el acuerdo entre una empresa de la industria y las organizaciones sindicales elegidas en una asamblea en una provincia (negociación central), los beneficios resultantes del mismo, serán aplicables a todas aquellas empresas de la industria que se encuentren ubicadas en la provincia donde se adelanta la negociación, remplazando cualquier beneficio “inferior” que se hubiera podido pactar dentro del marco de una negociación colectiva descentralizada.

Ahora bien, otro de los elementos que más llama la atención del modelo de negociación colectiva que rige en España, es que si bien los acuerdos por sector son vinculantes a todas las empresas pertenecientes a cada industria o sector, existe una cláusula que permite la flexibilidad frente a las convenciones, buscando “*el adecuado equilibrio entre flexibilidad y seguridad, estableciendo marcos que permitan a las empresas adaptarse internamente ante circunstancias cambiantes*”. (Arese, 2008, pág. 73). Lo anterior, se puede evidenciar en el Capítulo IV del III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017, suscrito entre la CEOE y la CEPYME, con las CCOO y la UGT, que establece:

“Capítulo IV. Instrumentos de flexibilidad negociada, condiciones de trabajo. CEOE, CPYME, CCOO y UGT consideramos que los mecanismos de adaptación internos son preferentes a los externos y a los ajustes de planilla, por ellos los convenios deberían disponer de la flexibilidad interna como una herramienta para facilitar la adaptación competitiva de las empresas y para mantener el empleo, su estabilidad y calidad productiva, con un adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores”. (Subrayado fuera del texto) (Unión General de Trabajadores, 2015, págs. 21-23).

5 “La legitimidad para negociar de los sindicatos no proviene del número de trabajadores afiliados, sino que la representación sindical en la negociación surge de la audiencia electoral, es decir, de los votos obtenidos en las elecciones sindicales. En particular, los resultados de estas elecciones otorgan el carácter de representativos a aquellos sindicatos que superan un determinado porcentaje de votos, lo que les permite estar presentes en los diferentes procesos de negociación”. (Izquierdo, Moral, & Urtasun, 2003, págs. 8-9).

c. MÉXICO

En el caso de México, existen los contratos colectivos ordinarios, que funcionan igual que las convenciones colectivas en Colombia. Se trata de acuerdos entre uno o varios sindicatos con una o varias empresas, y los **contratos-ley**, que son los enmarcados dentro de un modelo de negociación de industria, es decir que en México existen igualmente las dos posibilidades.

“El contrato-ley o contrato colectivo obligatorio (...) es la segunda especie de las convenciones colectivas. (...). Y de él se conoce, según el art. 404 de la Ley⁶, tres subespecies: el que se extiende a una o varias entidades federativas; el que se aplica a una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades; y el que cobra vigencia en todo el territorio nacional para una rama de la industria”. (De La Cueva, 2002, pág. 378).

Sin embargo, en el caso mexicano los contratos-ley tienen una particularidad para que entren a funcionar o a ser aplicables, que consiste en una mayoría que se requiere para su solicitud y existencia⁷.

“El contrato ley es el signado entre sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados para una rama determinada de la industria y declarado obligatorio para una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades en todo el territorio nacional”. (Arese, 2008, pág. 75).

Es de señalar, que como lo expresan doctrinantes mexicanos como De La Cueva:

“La titularidad de la acción no corresponde a cada sindicato en lo particular, sino que pertenece a una coalición de sindicatos que engloben a las dos terceras partes de los trabajadores sindicados, por lo menos. (...)” (2002).

6 Ley Federal del Trabajo de México.

7 El artículo 406 de la Ley Federal del Trabajo de México, establece lo siguiente: “Artículo 406.- Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional”. (Subrayas fuera del texto) (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos).

La titularidad es la facultad de solicitar la celebración y revisión de un contrato-ley, la cual está en cabeza de la coalición sindical, sin que se entienda que la coalición puede intervenir en las relaciones de cada empresa con sus trabajadores; de ahí nació el término *administración del contrato-ley*, que aparece por primera vez en un texto legislativo en el Artículo 418 de la Ley Federal del Trabajo: “*En cada empresa, la administración del contrato-ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores*”. (De La Cueva, 2002, pág. 478).

Revisado lo anterior, queda claro que, si bien en México existe la posibilidad de tener convenciones aplicables a sectores o industrias completas, esos son acuerdos marco y la administración de las mismas, llamadas contratos-ley, queda en cabeza del sindicato mayoritario dentro de cada empresa perteneciente a las diferentes industrias, y no en cabeza de la coalición de organizaciones sindicales como tal. Además, es de la mayor importancia traer a colación lo que estipula el Artículo 417 de la Ley Federal del Trabajo: “*El contrato-ley se aplicará no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el contrato colectivo que la empresa tenga celebrado, salvo en aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables al trabajador*”. (Subrayas fuera del texto), con el cual queda claro que si bien hay unos acuerdos marco para las industrias, cada empresa puede negociar condiciones más favorables para sus trabajadores.

4. ANTECEDENTES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE INDUSTRIA EN COLOMBIA

Habiendo expuesto los modelos de negociación colectiva que rigen en Argentina, España y México de manera somera con sus principales elementos, respecto al caso colombiano, es preciso poner de presente que, si bien en su gran mayoría la negociación colectiva se ha dado de manera descentralizada, es decir por empresas, existen antecedentes de negociación por sector económico o industria, tales son los casos del Acuerdo Sectorial de la Electricidad de 1996, o los acuerdos generales que se han alcanzado en el sector del banano en Urabá que se describirán a continuación.

a. CASO SINTRAEECOL

Así pues, en 1996 el sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia, “*SINTRAEECOL*”, organización sindical de industria, procedió a suscribir con el Ministerio de Minas y Energía lo que denominaron un “*Acuerdo Marco Sectorial*”. En dicho acuerdo, el Ministerio representó a veinticuatro (24) empresas

que desarrollaban actividades en el marco de la energía, en una negociación con SINTRAELECOL, siendo el propósito principal del Acuerdo el incorporarse “(...) en las convenciones colectivas suscritas entre Sintraelecol y las empresas que acogieron o acojan el AMS (...)” (SINTRAELECOL, Ministerio de Minas y Energía de Colombia).

Ahora bien, al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia con radicado número 22474, de agosto de 2004, (MP. Gustavo José Gnecco Mendoza) realizó una interpretación del acuerdo antes mencionado, indicando que en el mismo, el Ministerio no actuó como un interlocutor jurídicamente válido para resolver o conocer de los pliegos de peticiones de las empresas, sino que se trata de una actuación válida para promover la concertación como principio constitucional. Igualmente, señaló que dicho acuerdo no era obligatorio para las empresas del sector, hasta tanto no fuera expresamente incorporado por las respectivas convenciones colectivas.

Lo anterior, fue reiterado por la Corte Suprema de Justicia en sentencia del año 2013 con Radicado N° 38272, que manifestó al respecto: “(...) el Ministerio de Minas y Energía no tiene calidad de representante de alguna de las partes en conflicto, reconociéndole sólo el papel de concertador que como ente gubernamental obviamente le compete”.

Es de señalar, que en las sentencias antes mencionadas, SINTRAELECOL argumentó partiendo del hecho que la negociación con el Ministerio de Minas y Energía no sólo dio inicio a una conflictividad laboral, sino que también culminó con la firma del acuerdo sectorial, argumentación que fue demeritada por la Corte Suprema de Justicia en sentencia con Radicación N° 22474, al determinar que el ente gubernamental en su actuar, no generó un instrumento que estipulara un sistema de resolución de conflictos equiparable al sistema que el Código Sustantivo del Trabajo establece, para la solución del conflicto colectivo laboral.

En esta medida, es claro que, si bien en el caso antes estudiado existió un acercamiento a lo que hubiere sido una negociación por industria, sus efectos fueron notoriamente delimitados por la Corte.

b. CASO BANANERAS URABÁ

El otro caso, se dio en el sector bananero de Urabá, donde por una parte AUGURA (Asociación de Bananeros de Colombia), la cual agrupa al 90% de los empresarios del sector, y por la otra, la organización sindical de industria SINTRAINAGRO, en representación de los trabajadores de las fincas que explotan el banano, suscribieron lo que han llamado “*Acuerdos Generales*”, siendo estos

el resultado de un proceso de negociación colectiva desarrollado a nivel sectorial, en el cual, se fijan las condiciones laborales que rigen para los trabajadores de las fincas en las cuales hay presencia de esta organización sindical, los que ascienden a un número de 17.000 afiliados (Madarriaga, 2005).

Si bien es cierto que, cada una de las empresas suscribe su propia convención colectiva, estas surgen en el marco de un Acuerdo General que es negociado de manera sectorial, en el cual se fijan una serie de mínimos en común para ser implementados por todas las empresas, y de igual manera, se fija un marco en el cual se permite a las empresas individualmente determinar ciertos aspectos de acuerdo a sus condiciones particulares.

Así pues, con el fin de ahondar en lo anterior, a manera de ejercicio académico, se realizará una comparación de cuatro convenciones colectivas suscritas entre empresas del sector⁸ y la Organización SINTRAINAGRO, para los años 2013-2015, en atención a que el fin del presente acápite, es poner de presente de manera general aspectos comunes plasmados en las convenciones colectivas del sector. Vale indicar que únicamente mencionaremos algunos de los conceptos, con ciertas de sus particularidades, que consideramos más relevantes para efectos del presente documento. Así las cosas, identificamos, entre algunos aspectos generales, los siguientes:

- **Un procedimiento para la aplicación de sanciones y la terminación de contratos de trabajo con justa causa⁹.** Se estableció para las empresas del sector, un procedimiento especial para los procesos disciplinarios. Particularmente, se fija un término de tiempo para el desarrollo de las diligencias de descargos, en lo que respecta a la citación, la realización de la misma, y la decisión de la Empresa.
- **Un incremento salarial¹⁰.** Se determinó un mismo incremento salarial para todas las empresas, el cual fue del 4% para el periodo comprendido entre junio de 2013 y junio de 2014.

8 Las convenciones analizadas fueron las suscritas entre SINTRAINAGRO y las siguientes empresas del sector bananero en Urabá: Bananeras de Urabá S.A., Bananeras Sanín y CIA., AGROBAN S.A.S., Bananera Zulemar LTDA.

9 Artículo 18 CCT. SINTRAINAGRO - Bananeras de Urabá S.A.; Art. 14 CCT SINTRAINAGRO - Bananeras Sanín y CIA; Art. 10 CCT. SINTRAINAGRO - AGROBAN S.A.S.; Artículo 13 CCT. SINTRAINAGRO - Bananera Zulemar LTDA.

10 Artículo 45 CCT. SINTRAINAGRO - Bananeras de Urabá S.A.; Art. 23 CCT SINTRAINAGRO - Bananeras Sanín y CIA; Art. 20 CCT. SINTRAINAGRO - AGROBAN S.A.S.; Artículo 27 CCT. SINTRAINAGRO - Bananera Zulemar LTDA.

- **Sistema de contratación**¹¹. Frente a la contratación de empleados en las empresas, se señaló que, para la realización de actividades normales o permanentes de las fincas, las vinculaciones se harían mediante contrato de trabajo a término indefinido. También, excepcionalmente para incrementos de producción, remplazos y transporte, la empresa podría suscribir contratos a término fijo.

Al margen de lo anterior, es de resaltar que en estos acuerdos hay ciertas disposiciones que están sujetas a la negociación individual de cada empresa, en atención a sus condiciones particulares e individuales frente al sector. A manera de ejemplo, cada empresa tiene una tabla diferente de indemnización por terminación de contratos de trabajo sin justa causa. En el caso de la empresa Bananeras de Urabá S.A., el valor de la indemnización por el primer año de servicios dependerá de la finca en la cual el trabajador prestó sus servicios, lo cual, se puede apreciar en el artículo 25 de la convención colectiva de Trabajo suscrita con SINTRAINAGRO para los años 2013-2015, que señala:

ARTÍCULO 25: INDEMNIZATORIA GENERAL

La empresa pagará en caso de despido de trabajadores sin justa causa, una indemnización según la siguiente tabla:

<i>Por el Primer año</i>	<i>MI TIERRA</i>	<i>MADRI- GAL</i>	<i>LA TAGUA</i>	<i>VENTU- ROSA</i>	<i>EVOCA- CIÓN</i>	<i>CANTA- RES</i>
Vinculación de más de dos (2) meses y hasta un año de servicios	45	50	50	50	*	52

A partir del segundo año se aplicará la tabla que consagra el CST.

* Para la finca Evocación, la empresa pagará siete (7) días adicionales sobre lo establecido en la ley, cualquiera que sea el tiempo de servicio.

Por otro lado, para empresas como Bananera Zulemar LTDA y Bananeras Sanín y CIA., el valor de la indemnización está en función de la antigüedad de los trabajadores, y no depende de la finca en la cual prestan sus servicios¹².

11 Artículo 15 CCT. SINTRAINAGRO - Bananeras de Urabá S.A.; Art. 17 CCT SINTRAINAGRO - Bananeras Sanín y CIA; Art. 15 CCT. SINTRAINAGRO - AGROBAN S.A.S.; Artículo 16 CCT. SINTRAINAGRO - Bananera Zulemar LTDA.

12 Artículo 15 CCT. SINTRAINAGRO - Bananera Zulemar LTDA; Artículo 16 CCT SINTRAINAGRO - Bananeras Sanín y CIA.

Adicionalmente, otro aspecto que vale la pena mencionar con el fin de analizar la metodología con la cual se realizan las negociaciones colectivas en este sector económico, es la creación y/o modificación de nuevas labores. Así pues, en el marco de la negociación colectiva llevada a cabo en el año de 2013, SINTRAINAGRO incluyó en el pliego de peticiones una serie de labores, para las cuales se indicó lo siguiente:

“(...) se incluyen algunas labores nuevas o modificaciones a otras existentes como objeto de la negociación colectiva, las cuales podrán negociarse por fincas o grupos de fincas y con base en los precios de acuerdos realizados con empresarios de las respectivas fincas o grupos de fincas (...)”¹³.

En atención a lo anterior, se dio un plazo a las empresas del sector de dos (2) meses desde la suscripción de la convención colectiva, para que cada una negociara las labores que decidieran ejecutar¹⁴.

Así las cosas, puede observarse que las convenciones colectivas suscritas individualmente por cada una de las empresas del sector bananero de Urabá, surgieron en el marco de un acuerdo general que a su vez fue negociado por una agrupación de empresas (AUGURA) de un mismo sector, con una organización sindical de industria (SINTRAINAGRO). En esa medida, aun cuando se fijaron aspectos generales para la industria, relacionados con un procedimiento disciplinario especial, un mismo incremento salarial o la manera en que se realiza la contratación laboral, también se tuvo en cuenta para ciertos aspectos, las necesidades y condiciones propias de las empresas, razón por la cual, en temas como indemnizaciones y negociaciones de nuevas labores, se dio un espacio para la negociación colectiva al interior de cada sociedad.

5. CONCLUSIONES

Actualmente, existe un primer problema para la implementación y desarrollo práctico de cualquier tipo de negociación colectiva de industria, en la medida que, no hay una delimitación de las industrias, o sectores económicos, ni existen criterios legales o jurisprudenciales, que permitan establecer límites claros en su determinación. Sin embargo, encontramos excepciones de algunos casos específicos como lo es el sector bananero de Urabá¹⁵. Consecuentemente encon-

13 Artículo 34 CCT. SINTRAINAGRO - Bananeras de Urabá S.A. 2013-2015.

14 Ibidem.

15 Incluso, la industria bananera podría presentar problemas frente a esta falta de limitación, como el determinar si los vigilantes de las fincas bananeras hacen o no parte de la industria bananera.

tramos que, la determinación de los diferentes sectores o industrias en Colombia resulta bastante compleja, e incluso en materia laboral se han generado una serie de discusiones acerca del alcance de este concepto (López Fajardo, 1999, pág. 411). Lo anterior, es de suma importancia tanto para las empresas, como para los trabajadores y organizaciones sindicales, en la medida que, aspectos como quiénes negocian, en qué manera, a quiénes cubre una determinada convención colectiva en un escenario de industria, podrían ser altamente conflictivos con las normas vigentes en Colombia.

Es de señalar que la mencionada indeterminación tiene efectos bastante complejos en la práctica, los cuales que se han venido analizando. Un ejemplo que vale la pena traer a colación con fines académicos, es el de la Asociación Nacional de Trabajadores del Grupo Saludcoop y otras empresas, Unitracoop, pues en sus estatutos se indica que dicha organización estará conformada por: *“(...) trabajadores vinculados laboralmente a las empresas que hacen parte del Grupo Saludcoop y las demás que desarrollen o presten actividades directas o indirectas para el mencionado grupo”*. La problemática en este caso, radica en que el grupo Saludcoop está conformado por empresas cuyo objeto social es sustancialmente diferente, entre ellas clínicas, lavanderías, e incluso un colegio.

En ese sentido, es claro que es necesaria la intervención estatal, bien sea legislativa o reglamentaria, para establecer parámetros claros de delimitación de cada sector económico o industria, para efectos de la vinculación u obligatoriedad de una convención colectiva de trabajo de esta naturaleza. Lo anterior, con miras a tener, por una parte, claridad acerca de los sujetos empleadores de un sector, y por otro lado, para definir el marco de la representación obrero-patronal.

Sin perjuicio de la anterior problemática, que podría ser la primigenia, es claro que en Colombia ya ha existido una aproximación a la negociación colectiva por industria dejando de lado el problema mencionado anteriormente; si bien es cierto que, las precitadas convenciones colectivas podrían ser un modelo a seguir, acatando las recomendaciones realizadas por la OCDE acerca de la implementación de un sistema de negociación colectiva de dos niveles, también es preciso resaltar que otra dificultad, radica en el momento de hacer una extensión de los actuales beneficios de una convención colectiva a otros trabajadores dentro del mismo sector industrial.

En ese sentido, otra de las dificultades que se evidenciaron es que sin perjuicio que existía una misma negociación colectiva como lo fue la del sector

bananero de Urabá, fue necesaria la suscripción de una convención colectiva por cada una de las empresas, en las cuales se acogió el “*Acuerdo General*”. Frente a este punto, un elemento de gran importancia podría ser extraído del modelo mexicano, el de extender lo pactado en una convención colectiva por un sector mayoritario de empresas de una industria, al resto de ellas, con lo cual se evita un excesivo desgaste. En gracia de discusión, y planteando un esquema distinto al mexicano, se podría acoger un sistema de negociación colectiva de dos niveles como el argentino o el español, en los cuales se señala la directa vinculación de los empleadores a la convención colectiva de la industria, por el solo hecho de realizar actividades propias de ésta, no siendo necesario entonces siquiera suscribir convenciones colectivas con todas las empresas de un sector para que les sean aplicables¹⁶.

Así las cosas, resulta necesario resaltar la importancia del estudio del derecho comparado, así como analizar con detenimiento las dinámicas y evolución legislativa y jurisprudencial de cada país, para efectos de determinar la forma en la cual se lleva a cabo la negociación de dos niveles en otros ordenamientos jurídicos, donde existe un nivel de centralización en materia de regulación de relaciones laborales, que de acuerdo con las recomendaciones de la OCDE señaladas en este documento. Es el camino adecuado para desarrollar un marco constructivo para el diálogo social.

16 Sobre el particular, a manera de ejemplo, en la industria de la construcción de España, existe un Convenio General del Sector de la Construcción, que en su artículo 3º indica:“(…) *El presente Convenio General será de obligado cumplimiento en todas las actividades propias del sector de la construcción, que son las siguientes: a) Las dedicadas a la construcción y obras públicas; b) La conservación y mantenimiento de infraestructuras; c) Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales. d) Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos; e) El comercio de la construcción mayoritario y exclusivista. 2. Las actividades que integran el campo de aplicación de este Convenio General se relacionan y detallan, a título enunciativo y no exhaustivo, en el Anexo I del mismo. 3. Asimismo, quedan integradas en el campo de aplicación de este Convenio General, las empresas y los centros de trabajo que, sin estar incluidas expresamente en el Anexo I, tengan como actividad principal las propias del sector de la construcción, de acuerdo con el principio de unidad de empresa (...).*” (Boletín Oficial del Estado Gobierno de España - Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2012). De igual manera, el artículo 19 de la Ley 22.250 de la República Argentina (Régimen laboral para el personal de la industria de la construcción) señala como una de las prohibiciones de los empleadores o empresas dedicadas a la construcción, es abonar por cada jornada normal de trabajo, una retribución menor a la fijada por la convención colectiva de Trabajo y normas salariales aplicables. Igualmente, el artículo 4º del Convenio Colectivo número 75/76 del sector de la construcción de Argentina, dispone: “*Esta convención regulará la relación de trabajo entre los empleadores y los obreros que prestan servicios en la industria de la construcción y ramas subsidiarias. (...)*” (Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina y Cámara Argentina de la Construcción, 1975).

6. BIBLIOGRAFÍA

- AGROBAN S.A.S. y SINTRAINAGRO. (2013-2015). Ministerio del Trabajo - Convención colectiva.
- Arese, C. (2008). Derecho de la Negociación Colectiva. Buenos Aires: Rubinzal - Culzoni Editores.
- Bananera Zulemar LTDA. y SINTRAINAGRO. (2013-2015). Ministerio del Trabajo - Convención colectiva.
- Bananeras de Urabá S.A. y SINTRAINAGRO. (2013-2015). Ministerio del Trabajo - Convención colectiva.
- Bananeras Sanín y CIA. y SINTRAINAGRO. (2013-2015). Ministerio del Trabajo - Convención colectiva.
- Boeri, T. (julio de 2014). Two-Tier Bargaining. Discussion Paper No. 8358. Bonn, Germany: Bocconi University-IGIER, CEP, fRDB and IZA. Obtenido de <http://ftp.iza.org/dp8358.pdf>
- Boletín Oficial del Estado Gobierno de España - Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (15 de marzo de 2012). Fundación Laboral de la Construcción. Obtenido de Resolución de 28 de febrero de 2012 de la Dirección General de Empleo: <http://www.fundacionlaboral.org/uploads/convenio/applications/general.pdf>
- Confederación de Organizaciones Empresariales CEOE. Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa CEPYME. Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras CCOO. Unión General de Trabajadores UGT. (8 de junio de 2015). Unión General de Trabajadores. Obtenido de http://www.ugt.es/Publicaciones/III_AENC_empleo_negociaci%C3%B3n_colectiva_2015_2016_2017_UGT.pdf
- Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (s.f.). Ley Federal del Trabajo.
- De La Cueva, M. (2002). El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ciudad de México: Editorial Porrúa.
- Durán S., G. (agosto de 2015). Negociación Colectiva por Sector Económico - Productividad, Empleo y Desigualdad - Un Análisis Comparado. Ideas Para el Buen Vivir(4), 4. Obtenido de http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2015/08/Estudio_NCRVFinal.pdf
- Fernández, A., Lanzilotta, B., Mazzuchi, G., & Perera, J. M. (abril de 2008). Centro de Investigaciones Económicas CINVE. Obtenido de La Negociación Colectiva en Uruguay: Análisis y Alternativas: <http://www.cinve.org.uy/wp-content/uploads/2013/01/Negociacion-Colectiva.pdf>
- Izquierdo, M., Moral, E., & Urtasun, A. (2003). El sistema de negociación colectiva en España: Un análisis con datos individuales de los convenios. Documento Ocaasional n.º 0302. Madrid, España: Servicio de Estudios del Banco de España.
- López Fajardo, A. (1999). Elementos de Derecho del Trabajo. Bogotá: Fondo de Publicaciones Universidad Sergio Arboleda.
- Madariaga, J. (septiembre-diciembre de 2005). Urabá y las Relaciones Laborales: Paz armada y resistencia desde la civilidad. Revista EAN, 88.

- OECD. (2016). *OECD Reviews of Labour Market and Social Policies: Colombia*. Paris: OECD Publishing. Obtenido de http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/oecd-reviews-of-labour-market-and-social-policies-colombia-2015_9789264244825-en#page1
- Recalde, M. (2015). *El modelo sindical argentino: Régimen jurídico*. Córdoba: Editorial Universitaria Villa María.
- Sentencia Corte Suprema de Justicia, Radicación N° 22474 (Sala de Casación Laboral. M.P. Gustavo José Gnecoo Mendoza. 5 de agosto de 2004).
- Sentencia Corte Suprema de Justicia, Radicación N° 38272 (Sala de Casación Laboral. M.P. Carlos Ernesto Molina Monsalve. 30 de enero de 2013).
- SINTRAELECOL, Ministerio de Minas y Energía de Colombia. (s.f.). SINTRAELECOL. Obtenido de Artículo 2 - Acuerdo Marco Sectorial suscrito entre Ministerio de Minas y Energía y SINTRAELECOL.
- Trajtemberg, D., Medwid, B., & Senén González, C. (s.f.). Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Presidencia de la Nación. Obtenido de Los determinantes de la negociación colectiva en la Argentina. Debates teóricos y evidencias empíricas.: http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/toe/toe_09_01.pdf
- Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina y Cámara Argentina de la Construcción. (22 de julio de 1975). *Convenio Colectivo de Trabajo No. 75/76 Construcción*. Obtenido de <http://www.ceprara.org.ar/wp-content/uploads/2014/10/CCT-75-76.pdf>
- Visser, J. (October de 2015). Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies. Recuperado el 21 de marzo de 2016, de ICTWSS Data Base: http://www.uva-aiaa.net/uploaded_files/regular/ICTWSScodebook50-2.pdf