

Pontificia Universidad Javeriana
Facultad de Ciencias Jurídicas
Departamento de Derecho Laboral

El Equilibrio Entre Una Convención Colectiva General y el Paralelismo Sindical

Monografía Jurídica

Elaborado por:
Juan Pablo Colom Rodríguez
Valeria Osorio Rodríguez

Bogotá,
25 de enero de 2019

Resumen

Este artículo de investigación se propone exponer las implicaciones teóricas de la coexistencia de organizaciones sindicales en una misma empresa al momento de afrontar el proceso de negociación colectiva. Esta situación deriva principalmente de los pronunciamientos de la Corte Constitucional, sumado a una falta de regulación normativa y una posición concertada del Gobierno Nacional. Para el efecto, se propone articular las fechas de vigencia de las convenciones colectivas vigentes, y así poder garantizar la unidad de negociación de las organizaciones sindicales coexistentes. Para tal fin, se formula un proyecto de ley.

Palabras claves: organización sindical; paralelismo sindical; negociación colectiva; convención colectiva.

Abstract

This research article aims to expose the theoretical implications of the coexistence of union organizations in the same company when facing the collective bargain process. This situation derives mainly from the pronouncements of the Constitutional Court, added to a lack of normative regulation and a concerted position of the Government. For this purpose, it is proposed to articulate the validity dates of the current collective agreements, and thus be able to guarantee the bargain unit of the coexisting union organizations. For this purpose, a bill is formulated.

Keywords: union organization; union parallelism; Collective negotiation; collective agreement.

Índice

1. Introducción	3
2. Marco Teórico	4
2.1 Definición de sindicato	4
2.1.1. Fines del movimiento sindical	5
2.1.2. Negociación colectiva	6
2.1.3. Convención Colectiva	10
2.2. Paralelismo sindical	11
2.3. Unidad convencional y el paralelismo negocial	14
3. Marco Jurídico	16
3.1 Marco Jurisprudencial	16
3.1.1. C-567/00 – C-063/08 – Convenio 87 de la OIT	16
3.1.2. C-465/08 y C-495/15 de la Corte Constitucional	22
3.2. Posición del Gobierno	25
3.2.1. Decreto 904 de 1951	26
3.2.2. Concepto 362745 de 2010 Ministerio de la Protección Social	26
3.2.3. Decreto 089 de 2014	27
3.2.4. Concepto 35768 de 2016 Ministerio del Trabajo	30
4. Proyecto de Ley	34
Bibliografía	37

1. Introducción

Desde hace un tiempo, ha sido tema de discusión si el proceso de negociación colectiva en Colombia resulta conveniente tanto para los intereses de las empresas como para los de las organizaciones sindicales. Actualmente, y tras diversos pronunciamientos de la Corte Constitucional, en nuestro país es posible que en una misma empresa subsistan diferentes sindicatos y que cada uno de ellos pueda hacer parte de la negociación, suscribiendo, de manera independiente, una convención colectiva.

De la coyuntura anterior se origina un fenómeno denominado *paralelismo negocial*, el cual se refiere a los diferentes procesos de negociación que se desarrollan con cada una de las organizaciones sindicales dentro de una misma empresa. Así, el fenómeno mencionado ocasiona un debilitamiento en la posición negociadora de los sindicatos y, a su vez, un desgaste en recursos para las empresas. Aunque ha habido diferentes tentativas reglamentarias por parte del Gobierno, éstas no han sido suficientes para abarcar la problemática.

En virtud de lo anterior, este escrito pretende exponer los marcos teórico y jurídico que rodean la discusión mencionada. Las declaratorias de inconstitucionalidad por parte de la Corte Constitucional respecto de la gran mayoría de normas que regulaban la negociación colectiva han ocasionado un vacío legal que ha sido necesario reemplazar con interpretaciones, generando así un estado de incertidumbre que perjudica a las partes actoras de la negociación colectiva.

En aras de la seguridad jurídica, no es viable llevar a cabo la negociación colectiva sin un marco legal claro y expreso que determine la forma en la que se va a desarrollar. Por esta razón, presentaremos un proyecto de ley que permitiría que se desarrolle un proceso de negociación integral donde cada organización sindical tendría participación directa.

2. Marco Teórico

2.1. Definición de sindicato

El derecho al trabajo lleva consigo el ejercicio voluntario del derecho de asociación, que cuenta con un carácter fundamental por lo dispuesto en los artículos 38 y 39 de la Constitución Política de Colombia. Este se manifiesta en la expresión de libertad individual del trabajador, en cuanto puede optar por vincularse, permanecer o retirarse, como lo establece el artículo 358 del Código Sustantivo del Trabajo al establecer que “Los sindicatos son Asociaciones de libre ingreso y retiro de los trabajadores [...]” (CST, 1951, Art. 358). La jurisprudencia constitucional se ha pronunciado frente a la importancia de los sindicatos, indicando que el derecho de asociación es una de las bases del Estado Social de Derecho puesto que desarrolla alguno de sus fines, tales como la participación y la democracia (Corte Constitucional, T-1328 de 2001 y T-069 de 2015).

Varios doctrinantes han presentado una definición de sindicato. El tratadista colombiano Fernando Afanador Núñez define al sindicato como una: “[o]rganización de trabajadores constituida para la obtención, mejoramiento y consolidación de derechos comunes frente a sus empleadores, orientada a la defensa de los intereses individuales y colectivos de sus

afiliados” (2016, p. 84). Bajo esta premisa, podemos observar que el sindicato es una organización que actúa como interlocutor legítimo entre los trabajadores y el empleador, que pretende mejorar las condiciones de sus afiliados, sopesando la realidad de la empresa para encontrar un equilibrio frente a esos intereses naturalmente opuestos. (López Cárdenas, 2015)

2.1.1. Fines del movimiento sindical

Las relaciones entre trabajadores y empleadores se han caracterizado por ser desiguales, tanto así que la legislación ha propugnado por equilibrar esta interacción. Uno de los mecanismos utilizados para lograr una igualdad material entre ambas partes ha sido fortalecer el movimiento sindical. Ello, por cuanto es una organización que aglomera los intereses de cada uno de sus afiliados, para presentarlos ante el empleador como una colectividad. De esta manera, se evidencia la finalidad de integración y acción de la clase trabajadora, bajo banderas e ideales comunes (Afanador Núñez, 2016). Es decir, el fin esencial del movimiento sindical es mejorar las condiciones de trabajo de sus afiliados con la intención de que éstas perduren en el tiempo. A su vez, es la agrupación a través de la cual los afiliados comunican los conflictos que puedan surgir respecto de la relación laboral.

El sindicato, al ser un conglomerado de intereses individuales, mejora la capacidad de negociación del trabajador, entendida filosóficamente como la parte débil de la relación laboral. De igual forma, como el empleador encara la negociación frente a una colectividad,

no tiene que desplegar una cantidad considerable de recursos, sino que, por el contrario, puede reunir sus esfuerzos para llegar a una solución que satisfaga los intereses de ambas partes. En este sentido, la existencia de un sindicato pretende promover un buen clima de diálogo social entre los trabajadores y el empleador, lo que se traduce generalmente en el mejoramiento de condiciones laborales no económicas y un aumento de salarios (Kuhn, 1998). De igual forma, se ha constatado que una alta afiliación sindical favorece a un mejor clima de diálogo social, relaciones laborales más eficientes y, por ende, mayor nivel de productividad (Doucouliagos y Laroche, 2003).

2.1.2. Negociación colectiva.

Una vez precisamos que la organización sindical entre sus fines esenciales propende por facilitar la negociación de los intereses de sus afiliados frente al empleador, es importante aclarar que esto se desarrolla mediante un proceso llamado *negociación colectiva*. De esta forma, la Corte Constitucional ha determinado que “[e]l derecho de negociación colectiva es consustancial con el derecho de asociación sindical; su ejercicio potencializa y vivifica la actividad de la organización sindical [...]” (Corte Constitucional de Colombia, C-009 de 1994). Por medio de este proceso, la asociación sindical cuenta con la posibilidad de llegar a acuerdos con el empleador; en el caso contrario, los fines de la agrupación resultarían frustrados. Esto último, en el entendido de que los mecanismos que ha previsto la ley para evitar que estos objetivos no se vean frustrados, tales como la huelga o el Tribunal de Arbitramento, suponen una dilatación del proceso de solución del conflicto y, por lo tanto, de la materialización de los intereses de la asociación sindical.

La negociación colectiva resulta ser una garantía indispensable para las organizaciones sindicales, a tal punto trascendente que el constituyente primario lo plasmó como derecho constitucional. El artículo 55 de la Constitución Política de Colombia establece lo siguiente: “Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales [...]” (Const.1991, Art. 55). En consonancia con lo anterior, la protección constitucional del derecho no implica que una de las partes se vea obligada a acoger las condiciones que se le imponen. Por el contrario, se asegura que se debe iniciar un diálogo en el cual se debatan los intereses contrapuestos.

En adición a lo anterior, en caso tal no haya acuerdo total o parcial respecto del pliego de peticiones presentado por la asociación sindical, la ley establece que los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un tribunal de arbitramento, según el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo. Dicho artículo, establece que una u otra decisión, deberá ser adoptada dentro de los 10 días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo, mediante votación secreta, personal e indelegable de la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o de la asamblea general de los afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores. Sin perjuicio de lo anterior, el artículo 452 del Código Sustantivo del Trabajo, establece que serán sometidos a tribunal de arbitramento

(...)

c) Los conflictos colectivos de trabajo de sindicatos minoritarios, siempre y cuando la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa no hayan optado por la huelga cuando esta sea procedente.

Los conflictos colectivos en otras empresas podrán ser sometidos a arbitramento voluntario por acuerdo de las partes.

Para el objetivo de esta tesis, el artículo 461 del Código Sustantivo del Trabajo establece que el fallo arbitral (Laudo Arbitral) pone fin al conflicto y tendrá el carácter de convención colectiva de trabajo en cuanto a las condiciones de trabajo. No obstante, es importante mencionar que el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social establece que los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo serán exclusivamente competencia de la jurisdicción ordinaria laboral y de la seguridad social, así como la tramitación de los conflictos económicos entre los empleadores y trabajadores se adelantará conforme las leyes especiales de la materia. Por esta razón, y de conformidad con lo reiterado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, los Tribunales de Arbitramento, por mandato legal, *“deberán decidir sobre los puntos respecto de los cuales no se haya producido acuerdo entre las partes en la etapa de arreglo directo y su fallo no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidas por la Constitución Nacional, por las leyes o las convenciones colectivas vigentes (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, P. 69721, 2017).”*

De conformidad con lo anterior, se establece como la convención colectiva solo podrá versar sobre conflictos de trabajo que emanen de la relación laboral entre los trabajadores de la asociación sindical y el empleador. Al respecto, de igual forma la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha

reiterado que para que el Tribunal de Arbitramento pueda definir un conflicto laboral, debe fundamentarse en razones de equidad, que por su naturaleza son distintas a las razones de derecho, propias de la jurisdicción ordinaria laboral y de la seguridad social como se mencionó previamente (Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, SL 2283-2014). Por esta razón, en esta misma sentencia, la Corte sostuvo que la carga argumentativa que fundamenta un laudo arbitral no debe ser “[...] *jurídicamente calificada, como sucede con las determinaciones jurídicas propias de la labor jurisdiccional ordinaria, en la medida en que la equidad se informa a partir de las circunstancias particulares de cada caso, de los intereses de las partes y de la razonabilidad y proporcionalidad de cada medida, entre muchos otros aspectos, que son aperecidos de manera personal por cada uno de los árbitros y que pueden ser expresados y concretizados de diferentes maneras*” (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, P. 69721, 2017).

El ejercicio de este derecho provee de ciertas prerrogativas a los trabajadores, entre esas las siguientes (Cortés Riaño y Vargas Moreno, 2004):

- La libertad de escogencia de sus representantes ante el empleador.
- La libertad de elaborar el pliego de condiciones¹.
- El derecho de auto representación en la negociación.
- El derecho a suscribir convenciones o pactos² colectivos de trabajo.
- La protección del fuero circunstancial.
- La igualdad de trato y no intromisión de las autoridades administrativas del trabajo.

¹ Éste es un documento escrito por medio del cual los trabajadores presentan sus pretensiones relativas a sus condiciones de trabajo.

² Los pactos colectivos son propios de los trabajadores no sindicalizados. De esta manera, vemos cómo la negociación colectiva regula las relaciones laborales en general.

En este sentido, la negociación colectiva pretende ser el derecho consagrado por la ley como la forma eficaz y pacífica para mejorar las condiciones de los trabajadores. Así, es inherente al derecho de asociación y, por tanto, su propósito último es lograr suscribir una convención colectiva, ya sea durante la etapa de arreglo directo o por medio de un laudo arbitral, en los cuales cual se plasmen las condiciones que regirán la ejecución de la relación laboral entre los afiliados y el empleador.

2.1.3. Convención Colectiva.

La convención colectiva es un instrumento de la negociación destinada a dar solución y a poner fin al conflicto de trabajo, fijando las condiciones que regirán las relaciones laborales. (Guerrero Matallana y Plazas Velásquez, 2014) Igualmente, el Código Sustantivo del Trabajo la define en el artículo 467 de la siguiente manera: “Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios [empleadores] o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia” (CST, 1951, Art. 467).

La Corte Constitucional ha considerado que la convención colectiva tiene una naturaleza eminentemente normativa, en la medida que regula aspectos como jornada, salarios, prestaciones, beneficios extralegales, entre otros, que generan obligaciones para las partes (López Cárdenas, 2015). De esta manera, la convención colectiva es creadora de derechos objetivos, a semejanza de la ley, convirtiéndose en fuente formal de derecho (López

Cárdenas, 2015). En consecuencia, es el instrumento legal para consolidar los intereses de las asociaciones sindicales frente al empleador.

En la práctica este instrumento se ha visto limitado por dos factores: la multitud de sindicatos en una sola empresa y la falta de cultura sindical (Guerrero Matallana y Plazas Velásquez, 2014). En efecto, la capacidad de negociación de las asociaciones sindicales se ha visto menoscabada ya que no afrontan de manera conjunta el proceso de negociación colectiva, puesto que han predominado “influencias políticas e ideológicas que prevalecen por encima de criterios de coordinación y de unidad” (Vásquez Fernández, 2013). De igual forma, en nuestro país esta capacidad se ha visto seriamente afectada por el desarrollo, tanto jurisprudencial como normativo, puesto que no hay una visión uniforme respecto del propósito final de dichas asociaciones. Así, las diferentes ramas del poder público no han logrado consensos con respecto a la forma en que se debe desarrollar el proceso de negociación colectiva ante la existencia de varios sindicatos.

2.2. Paralelismo sindical.

Nuestra legislación contaba con la posibilidad de coexistencia de varios sindicatos siempre y cuando correspondieran a sindicatos de distinto tipo y/o clasificación dentro de las opciones que brinda la normatividad³. En el caso en que ninguno de éstos agrupase a la mayoría de los trabajadores de la empresa, el numeral 3 del artículo 357 del Código Sustantivo del Trabajo

³ De base (hoy de empresa), de industria, de gremio y de oficios varios.

establecía que la representación en la negociación colectiva se debía desarrollar de manera conjunta. Por otro lado, el numeral 1° del mismo artículo, determinaba que, si hubiese coexistieran dos o más organizaciones sindicales de base, debía subsistir y permitir la afiliación de las demás organizaciones sindicales de esta clase, la organización sindical que agrupara la mayor cantidad de afiliados, sin hacerle más gravosa sus condiciones de admisión. De esta manera, recaía sobre la organización sindical que agrupare el mayor número de afiliados el deber de representar los intereses de todas las asociaciones sindicales que existieran en la empresa.

Frente a esta situación, en el año 2000, la Corte Constitucional se pronunció respecto de la exequibilidad de los numerales 1 y 3 del artículo mencionado, que regulaba la coexistencia de dos o más organizaciones sindicales de base y la manera de afrontar la negociación colectiva cuando se presentase esta situación. Dicha Corporación consideró que estos numerales vulneraban el derecho a la libre asociación, puesto que todos los trabajadores tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes según el artículo 39 de la Constitución (Corte Constitucional, C-567 de 2000). Esto, dado que dicho artículo no solo prohibía la coexistencia de dos o más sindicatos de base, sino que ocasionaba que los intereses de las organizaciones sindicales minoritarias no estuvieran debidamente representados en la negociación colectiva, puesto que tenían que divulgarlos a través de la organización que agrupare la mayor cantidad de afiliados y ceñirse al resultado del proceso llevado por ésta (Corte Constitucional, C-567 de 2000).

Los pronunciamientos jurisprudenciales y la falta de reglamentación por parte del Gobierno Nacional generaron que, en la práctica, surgiera el paralelismo sindical. Éste se define como la posibilidad legal de las organizaciones sindicales de distinto orden para constituirse y, aún, para ejercer simultáneamente en una misma actividad o empresa (Afanador Núñez, 2016). Para la Corte Constitucional, se debía eliminar la prohibición al paralelismo puesto que la representación sindical es un asunto que se gana en la misma lucha democrática, dentro de la propia organización sindical, y no por medio de una legislación que, bajo la excusa de proteger a los trabajadores, está impidiendo el goce efectivo de un derecho fundamental, como es el de libertad sindical (Cuéllar, 2009).

De igual forma, la Organización Internacional del Trabajo establece que hay una diferencia fundamental, por una parte, entre un monopolio sindical instituido o mantenido por la ley y, por la otra, las agrupaciones voluntarias de trabajadores o de sindicatos que se constituyen porque los interesados estimen convenientes (Comité de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, 1997). Desde el punto de vista de las organizaciones sindicales, se pretende que la coexistencia de éstas en una misma empresa, sirvan al objetivo de fortalecer sus posiciones en la negociación y hacer frente de manera coordinada a dificultades concretas que se plantean a la empresa (Comité de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, 1997). No obstante, como se mencionó con anterioridad, ello no sucede en el sindicalismo colombiano por la existencia de influencias ideológicas y políticas e inexistencia de iniciativas de coordinación y articulación (Vásquez Fernández, 2013). Por lo general, tanto a los trabajadores como a los empleadores les interesa evitar una multiplicación del número de organizaciones que puedan competir entre sí; sin embargo, la

unidad sindical impuesta por la ley, ya sea directa o indirectamente, está en contradicción con las normas expresas del Convenio 87 celebrado por los miembros de la Organización Internacional del Trabajo (Comité de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, 1997).

2.3. Unidad convencional y el paralelismo negocial.

Como se indicó, la prohibición de coexistencia de dos o más organizaciones sindicales de base en una misma empresa, sumado a la exigencia de que la organización sindical con mayor presencia afrontara la negociación colectiva, resultaba que solamente podía suscribirse una convención colectiva por empresa. A esto se le conoce como el principio de unidad convencional, que, a su vez, estaba consagrado en el artículo 1° del Decreto 904 de 1951, cuando establecía que “[n]o puede existir más de una convención colectiva de trabajo en cada empresa” (Decreto 904 de 1951, Art. 1).

Respecto lo anterior, la Corte Suprema de Justicia, en el año 2008 mediante recurso de anulación, estableció que, desde el momento en que fue declarado inexecutable el artículo 357 del Código Sustantivo del Trabajo, se deduce que cada organización sindical cuenta con la legitimidad para llevar a cabo de manera independiente un proceso de negociación colectiva. Igualmente, la Corte consideró que “los sindicatos minoritarios tienen legitimación para obrar por sí solos y naturalmente para obtener un resultado final, que no es otro que la suscripción de una convención colectiva de trabajo.” (Corte Suprema de Justicia, Sala

Casación Laboral, P. 33988, 2008). Como consecuencia de lo anterior, el principio de unidad convencional no tiene aplicación hoy en día, puesto que la Corte Constitucional propugnó por el derecho fundamental a la libre asociación, permitiendo la coexistencia de varias organizaciones sindicales y convenciones colectivas en una empresa.

En consonancia con lo anterior, dado que no hay una exigencia legal de contar con una única convención colectiva por empresa, todas las organizaciones sindicales que coexistan en una empresa podrán surtir su proceso de negociación colectiva de manera autónoma. De esta manera, se manifiesta el denominado *paralelismo negocial*, entendido como la facultad que tienen las organizaciones sindicales para ser participantes independientes en los conflictos colectivos de trabajo. En este sentido, el pronunciamiento de la Corte Constitucional se refirió a la posibilidad de coexistencia de dos o más sindicatos por empresa, trayendo como consecuencia la coexistencia de dos o más convenciones colectivas. No obstante, dicha Corporación, mediante sentencia C-063 de 2008, determinó que el objetivo no era multiplicar las negociaciones colectivas, sino asegurar la participación directa de cada una de las organizaciones sindicales (Corte Constitucional, C.063 de 2008). Así, si bien el deber ser y las intenciones de organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), pretenden que la coexistencia de asociaciones sindicales en una misma empresa sea utilizada para coordinar y fortalecer su posición dentro de la negociación colectiva afrontada de manera conjunta, la falta de reglamentación y la contradictoria jurisprudencia de la Corte Constitucional, conlleva a vacíos normativos en donde ese deber ser es facultativo de las organizaciones sindicales, brindando la posibilidad legal de atomizar la suscripción de convenciones colectivas por empresa.

3. Marco Jurídico

3.1. Marco Jurisprudencial

3.1.1. C-567/00 – C-063/08 – Convenio 87 de la OIT

El paralelismo sindical y sus consecuencias prácticas tienen antecedentes en la Sentencia C-567 de 2000 que declara la inconstitucionalidad de la prohibición de la coexistencia de varios sindicatos de base en una misma empresa. En dicha providencia, lo que se reprochaba era que la prohibición antes mencionada constituía un privilegio injustificado a favor de los sindicatos de base frente a las otras clases de sindicatos. De igual forma, el accionante consideraba que prohibir la coexistencia de más de un sindicato de base en una misma empresa vulneraba los derechos fundamentales a la igualdad, libertad sindical y los postulados del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo ratificado por Colombia.

En este momento, la Corte Constitucional, para tomar una determinación sobre la constitucionalidad de la norma atacada, convocó al Ministerio de Trabajo y de la Protección Social, a la ciudadanía y a la Procuraduría General de la Nación para que se pronunciaran respecto del cargo de la demanda (Corte Constitucional, C-567 de 2000). Todas las partes coincidieron en que la prohibición contenida en las disposiciones demandadas no violaba la Constitución, puesto que protegía los principios fundamentales de la negociación y de la convención colectiva, toda vez que el éxito de la actividad sindical se basa en la unidad de los trabajadores frente al empleador (Corte Constitucional, C-567 de 2000).

Por esta razón, la Corte Constitucional centró su análisis bajo la pregunta de si la prohibición de que en una misma empresa puedan coexistir más de un sindicato de base vulneraba el derecho fundamental de asociación. Para abordar este análisis, dicha Corporación decidió realizar el estudio a la luz de las normas constitucionales y el Convenio 87 de la O.I.T. El artículo 39 de la Constitución establece que “[l]os trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución” (Const.1991, Art. 39). Esta disposición constitucional se ajusta a lo señalado en el artículo 2º del Convenio 87 de la OIT que establece que “[l]os trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes [...]” (Convenio 87 de la OIT, Art. 2, 1948). A su vez, en concordancia con el artículo antes citado, el numeral 2º del artículo 8º del mismo convenio establece que “[l]a legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas en el presente Convenio” (Convenio 87 de la OIT, Art. 8, 1948).

Sin ahondar sustancialmente en los preceptos demandados, la Corte establece desde el principio que no se requieren profundos análisis para llegar a la conclusión de que las normas acusadas constituyen una limitación al derecho general de los trabajadores a establecer las organizaciones sindicales que consideren necesarias y/o convenientes. No obstante, dicha Corporación se pregunta si existe una justificación constitucional para introducir por disposición legal la prohibición de formar sindicatos de base cuando ya existe otro en la misma empresa. La doctrina colombiana se ha encargado de justificar esta limitación al ejercicio de la actividad sindical. Los argumentos se centran en que es una medida que le

conviene tanto a los trabajadores como a los empleadores. A los primeros los beneficia en la medida en que los empleadores enfrentados a un sindicato de base fuerte propicien que se constituya otro sindicato de base paralelo, con el único objetivo de menoscabar la fortaleza del primero. En concordancia con lo anterior, la doctrina supone que, al limitar la existencia de un solo sindicato de base en una misma empresa, se fortalece la representación de los trabajadores frente al empleador. No obstante, la Corte considera que éstos no son argumentos de índole constitucional, pues no hay que olvidar que la representación sindical es un asunto que se gana en la misma lucha democrática, dentro de la propia organización sindical, y no por medio de una legislación que, bajo la excusa de proteger a los trabajadores, está impidiendo el goce efectivo de un derecho fundamental, como es el de la libertad sindical.

La postura de la Corte Constitucional no solo encuentra su fundamento en el artículo 39 de la Constitución y el Convenio 87 de la O.I.T., sino, adicionalmente, en el artículo 1º de la Constitución. Según dicha corporación, el artículo 39 se debe interpretar conforme a los principios esenciales del Estado Social de Derecho consagrados en el artículo 1º, los cuales son una organización “democrática, participativa y pluralista, fundada en la dignidad humana.” Lo anterior, responde en el sentido que, para la Corte, las organizaciones sindicales pueden obedecer a distintas orientaciones ideológicas, cuya existencia se garantiza por la propia Constitución.

Ahora bien, la Corte Constitucional aprovechó esta oportunidad para ocuparse de igual forma respecto de la representación en caso de existencia de dos o más sindicatos en una misma empresa. Esta Corporación estableció que lo dispuesto en el numeral 3° del artículo 26 del Decreto 2351 de 1965, que modificó el artículo 357 del Código Sustantivo del Trabajo, resulta inexecutable por las mismas razones. Para la Corte es claro que si un grupo de trabajadores constituye y/o se afilia a un sindicato, este, para la efectividad del ejercicio del derecho de asociación sindical, tiene la representación de tales trabajadores; y, siendo ello así, resulta violatorio del artículo 39 de la Carta imponerle por la Ley que esa representación deba ejercerla “conjuntamente” con otro u otros sindicatos si ninguno agrupa a la mayoría de los trabajadores de la empresa, pues eso menoscaba de manera grave la autonomía sindical.

Mediante sentencia C-063 de 2008, la Corte Constitucional analiza la constitucionalidad del numeral 2° del artículo 357 del Código Sustantivo del Trabajo que indicaba la representación en la negociación colectiva cuando coexistieron un sindicato de base y uno gremial y, sienta los lineamientos sobre los cuales podemos interpretar y analizar el Decreto 904 de 1951 que contenía el principio de unidad convencional antes mencionado. En esta oportunidad, la Corte cuestiona si la norma que indica que, en caso de coexistencia en una misma empresa de un sindicato de base con uno gremial o de industria para efectos de la contratación colectiva, la representación corresponda exclusivamente al sindicato que agrupe a la mayoría de los trabajadores de dicha empresa vulnera los derechos de asociación sindical, negociación colectiva e igualdad de los sindicatos de industria (Corte Constitucional, C-063 de 2008).

Al respecto, esta Corporación trae a colación el artículo 2º del Convenio 87 de la OIT que define la expresión “negociación colectiva” de tal manera que

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 trabajadores, por otra, con el fin de: fijar las condiciones de trabajo y empleo, o regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez (Convenio 87 de la OIT, Art. 2).

De esta manera, la Corte Constitucional entiende a la negociación colectiva como aquella destinada a dar solución y a poner fin a los conflictos colectivos de trabajo, teniendo como finalidad fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia, plasmados en un instrumento de negociación, como lo es la convención colectiva de trabajo o laudo arbitral.

En consonancia con lo anterior, establece que, si bien el derecho de asociación y el de negociación colectiva son cuestiones diferenciadas, el impedimento absoluto a los sindicatos minoritarios de negociar colectivamente no atiende a los principios de razonabilidad y proporcionalidad, y vulnera no solo el derecho de negociación colectiva sino también el de libertad sindical, eje fundamental de los derechos de los trabajadores. El derecho de asociación sindical comprende la garantía de autonomía de las organizaciones sindicales para

lo cual se les deben brindar las condiciones indispensables a fin de que puedan actuar efectivamente con toda independencia y promover con eficacia los intereses de sus afiliados. En dicha medida, el derecho de los trabajadores de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo, como elemento esencial de la libertad sindical, implica la autonomía de las organizaciones sindicales para presentar pliegos de peticiones y de negociarlos de manera libre, a través de sus propios representantes.

En el caso de análisis de la Corte, establece que el legislador dispuso respecto de la representación de los trabajadores, para todos los efectos de la negociación colectiva, no atiende al principio de proporcionalidad, cuando dicho propósito se lleva a cabo a costa del sacrificio de la autonomía de los sindicatos minoritarios, vulnerándoles sus derechos constitucionales de negociación colectiva y libertad sindical (Corte Constitucional, C-063 de 2008). De manera indirecta, se afecta a los sindicatos de industria cuando éstos agrupan a la minoría de los trabajadores de una empresa, pues se desfavorece que la negociación colectiva se lleve a cabo por dicha categoría de sindicato y con ello que la contratación colectiva se amplíe a otros niveles.

Otro argumento presentado a favor de la declaración de constitucionalidad consistía en que, frente a una situación de coexistencia de sindicatos en una misma empresa, como manifestación plena, democrática y pluralista, dicha empresa no podría estar adelantando negociaciones múltiples, simultaneas o diferidas a lo largo del año calendario, cada vez que un sindicato que posea uno o dos afiliados pretenda vulnerar las mayorías democráticas para generar pequeñas negociaciones atomizadas. De otra parte, la Corte Constitucional no

comparte tales aseveraciones por cuanto considera que la posibilidad de que cada organización sindical afronte de manera autónoma la negociación colectiva, no conduciría a la atomización de las negociaciones y al menoscabo de la seguridad jurídica de las relaciones laborales, ya que no se trataría de multiplicar las negociaciones y las convenciones en función del número de sindicatos coexistentes, sino de asegurar la participación directa de cada uno de tales sindicatos en las negociaciones que conduzcan a la suscripción de la correspondiente convención colectiva de trabajo.

La Corte Constitucional concluye declarando la inconstitucionalidad del decreto fundamentándose en que el derecho de asociación sindical no se agota en la posibilidad de crear organizaciones de trabajadores o de empleadores. Pues la Corte considera que este derecho comporta igualmente el derecho de vincularse a aquella organización que represente e interprete más fielmente los derechos y los intereses de cada individuo y, además, su real y efectivo ejercicio, el cual se materializa a través de la negociación colectiva, concretándose así su carácter instrumental.

3.1.2. C-465/08 y C-495/15 de la Corte Constitucional.

Siguiendo la línea jurisprudencial, la Corte Constitucional, mediante sentencia C-465 de 2008, ratificó la conclusión antes mencionada respecto de la autonomía y autodeterminación para que cada organización sindical suscribiera su propia convención colectiva, dando lugar

al fenómeno conocido como “la multiplicidad de convenciones”⁴. Por esta razón, la Corte estableció que en la práctica se debía aplicar el principio de relatividad de los actos jurídicos que se invocaba en el artículo 470 del Código Sustantivo del Trabajo. Al respecto, esta Corporación determinó que dicho artículo contiene la regla general por la cual una convención colectiva suscrita por una organización sindical minoritaria⁵ únicamente le es aplicable a los miembros de dicha organización, a los trabajadores que ingresen con posterioridad a la suscripción de la convención o a los trabajadores que voluntariamente decidan adherirse a ella.

Sin perjuicio de lo anterior, la Corte de igual forma reiteró que los trabajadores no pueden recibir duplicidad o multiplicidad de beneficios, solo aquellos de la convención que libremente escojan y que mejor les convenga a sus intereses económicos. Esto responde a que, según esta corporación, la amplitud que hoy les ofrece la legislación no puede convertirse en una carga excesiva para los empleadores. Al respecto, la Corte trae a colación el artículo 1° del Código Sustantivo del Trabajo en el cual se establece que la finalidad del estatuto sustantivo laboral es el de lograr “la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social” (CST, 1951, Art. 1). Este principio, sentencia la Corte, se vería afectado y vulnerado si se permitiese la aplicación de todos los convenios colectivos de trabajo en su integridad a

⁴ Esta línea ha sido ratificada por medio de las sentencias de la Corte Constitucional T-251 de 2010 y T-947 de 2013.

⁵ Aquella cuyo número de afiliados no exceda de la tercera parte del total de los trabajadores de una empresa.

un trabajador que es afiliado a las varias organizaciones sindicales que suscribieron tales acuerdos.

Ahora bien, es importante recordar lo establecido por los artículos 470 y 471 del Código Sustantivo del Trabajo que tratan de la extensión a terceros de la convención colectiva. Lo pertinente para destacar es que los artículos mencionados establecen que cuando una organización sindical sea mayoritaria, la convención colectiva que se suscriba por ésta extenderá sus beneficios a la totalidad de los trabajadores, estén afiliados a una organización sindical o no. Surge, entonces, un problema práctico cuando coexistan en una misma empresa una organización sindical mayoritaria y una minoritaria. Para esta situación, la Corte Constitucional, en las sentencias referidas en este acápite, trató de abordar el tema sin presentar una solución práctica para el mismo. Al respecto, estableció que en este caso existirá la posibilidad de elección de los afiliados a la organización sindical minoritaria pues, además de ser beneficiarios de la convención colectiva que ésta suscriba, también podrán optar por la aplicación de la convención suscrita por el sindicato mayoritario.

De esta manera, se evidencia que la conclusión de la Corte no salvaguarda el principio de unidad convencional y mucho menos cumple con los fines del movimiento sindical. Así, los trabajadores tienen la posibilidad de afiliarse a cualquier organización sindical existente en la empresa, lo que merma su capacidad de negociación ya que existen divisiones internas, diferencias ideológicas y falta de coordinación entre los diferentes sindicatos (Vásquez Fernández, 2013). Además, el empleador a verse tentado a otorgar mayores beneficios a una

organización en aras de hacer menos atractiva otra organización sindical, lo cual, en última medida, puede ser mucho más perjudicial para el libre ejercicio del derecho de asociación sindical. La figura, en consecuencia, hace inocua la legítima intención de propender por la autonomía y la libertad sindical al garantizar irrestrictamente el paralelismo sindical y negocial que plasma en la doctrina de la Corte Constitucional.

3.2. Posición del Gobierno

3.2.1. Decreto 904 de 1951

Una vez se expidió el Código Sustantivo del Trabajo, el Gobierno reglamentó, entre otros asuntos, lo concerniente al conflicto colectivo. Así, el 20 de abril de 1951 el Gobierno profirió el Decreto 904 por el cual se dicta una disposición sobre Convenciones Colectivas. En su primer y único artículo el Gobierno dispuso que “[n]o puede existir más de una Convención Colectiva de Trabajo en una empresa” (Decreto 904, 1951, Art. 1). En este sentido, si existieran varias convenciones vigentes, aquella que se suscribió primero sería la única existente para todos los efectos legales. De esta forma, se evidencia que la naturaleza de las cosas, para el Gobierno de aquel entonces, era que existiera un sindicato de cada tipo y que, indistintamente de la coexistencia de éstos, solo fuera posible la suscripción de una única convención colectiva por Empresa. De esta manera, se pretendía evitar precisamente lo que hoy se ha dado en llamar *atomización de convenciones colectivas*.

3.2.2. Concepto 362745 de 2010 Ministerio de la Protección Social

Mediante concepto 362745 de 2 de diciembre de 2010, el aquel entonces Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio del Trabajo) expresó ciertas consideraciones sobre la *unidad convencional*, a instancias de una empresa que, teniendo vigente una convención colectiva de trabajo, recibió pliego de peticiones de un sindicato minoritario. Al respecto, expresó que el principio de la unidad convencional rige junto con el derecho de los sindicatos minoritarios a negociar autónomamente. Lo anterior, lo consideró con fundamento en lo previsto en el artículo 39 de la Constitución Política, el Convenio 87 de la OIT y el artículo 1° de la Ley 584 de 2000, en el cual los trabajadores tienen la potestad de constituir y afiliarse a los sindicatos que consideren conveniente para la defensa de sus intereses.

Fruto de la inexequibilidad del artículo 357, en particular, en los términos de lo expuesto en la sentencia C-063 de 2008, se puede concluir que cada uno de los sindicatos puede discutir con el empleador, las condiciones de trabajo, lo cual implica la presentación de los pliegos de peticiones y la negociación de manera autónoma, a través de sus propios representantes. No obstante, conforme a los términos de la sentencia C-063 de 2008 antes expuesta, lo que se pretende no es la atomización de las negociaciones y el menoscabo de la seguridad jurídica de las relaciones laborales, ya que no se trataría de multiplicar las negociaciones y las convenciones en función del número de sindicatos coexistentes, sino de asegurar la participación directa de cada uno de tales sindicatos en las negociaciones que conduzcan a la suscripción de la correspondiente convención colectiva de trabajo. Por esta razón, es que se

concluye que el principio de unidad convencional deber regirse conjuntamente con el derecho de las organizaciones sindicales a ser partícipes directos de un conflicto colectivo. A pesar de que el principio de unidad convencional no tiene aplicación práctica, tampoco el Gobierno Nacional ni las Altas Cortes han adoptado una posición clara respecto de la procedencia jurídica que tiene el principio mencionado.

3.2.3. Decreto 089 de 2014

Luego de conocerse los fallos de constitucionalidad C-567/00 y C-063/08 de la Corte Constitucional, los cuales permitieron, primero la coexistencia de sindicatos del mismo tipo en una empresa y segundo la posibilidad de que cada uno de éstos negociare directamente sus intereses, el Gobierno se vio en la necesidad de reglamentar las situaciones que se estaban presentado. Una vez la Corte Constitucional salvaguardó el derecho a la asociación sindical fundamentado en el derecho a la igualdad, se empezó a evidenciar un aumento en la constitución de sindicatos por Empresa. Si bien esto no tiene una connotación negativa, la falta de reglamentación respecto de cómo proceder frente a estas situaciones conllevó a lo que se conoce en la doctrina como la *atomización de convenciones colectivas*.

Este concepto significa que, dadas las declaratorias de inconstitucionalidad de las normas antes mencionadas y los vagos pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia, cada sindicato pudiese defender sus intereses ante los empleadores sin tener en consideración el número de afiliados, el tipo de sindicato o la existencia de otros. Así, este fenómeno

desencadenó en 2 aspectos importantes: en primer lugar, representó un aumento en los costos transaccionales, como consecuencia de tener que afrontar múltiples procesos de negociación en diferentes momentos del proceso operativo de la empresa, debiendo asignar recursos económicos y humanos para atender los distintos conflictos colectivos de trabajo que surjan con las organizaciones sindicales que coexistan al interior de la empresa; en segundo lugar, significó un debilitamiento en el poder de negociación que tenían los sindicatos, especialmente los minoritarios, puesto que no afrontaban los conflictos colectivos como una unidad, sino de manera individual.

En este contexto, no había claridad al respecto de cómo llevar las negociaciones colectivas cuando se presente la coexistencia de sindicatos en una empresa. Por esta razón, el Gobierno se vio nuevamente en la necesidad de reglamentar el tema por medio del Decreto 089 de 2014. Dentro de las consideraciones que se tuvieron en cuenta para expedir este Decreto, se incluyó “[q]ue se hace necesario implementar el mecanismo de unidad de negociación o de negociación concentrada o acumulada, de racionalidad y economía en el procedimiento, para que los diferentes sindicatos y pliegos de peticiones estén expresados y representados respectivamente, en la mesa de negociación y en la comisión negociadora” (Decreto 089, 2014).

De esta forma, el Decreto 089 del 2014 refirió en su primer artículo lo siguiente:

“Artículo 1. Cuando en una misma empresa existan varios sindicatos, éstos, en ejercicio del principio de la autonomía sindical, podrán decidir comparecer a la negociación colectiva con un solo pliego de peticiones, e integrar conjuntamente la comisión negociadora sindical.

Si no hubiere acuerdo, la comisión negociadora sindical se entenderá integrada en forma objetivamente proporcional al número de sus afiliados y los diversos pliegos se negociarán en una sola mesa de negociación para la solución del conflicto, estando todos los sindicatos representados en el procedimiento de negociación y en la suscripción de la convención colectiva.

Los sindicatos con menor grado de representatividad proporcional al número de sus afiliados, tendrán representación y formarán parte de la comisión negociadora.” (Decreto 089, 2014, Art. 1)

De lo anterior se deduce que, en caso de coexistencia de varios sindicatos, estos podrán conformar la comisión negociadora de la forma que consideren conveniente para la defensa de sus intereses. Si no mediare acuerdo entre ellos, se deberá conformar proporcionalmente al número de afiliados. El principal problema práctico de ello es que no presenta una solución efectiva para la articulación de las distintas fechas de vigencia de las convenciones colectivas suscritas por la empresa. Ahora bien, el párrafo segundo de este artículo especifica que las convenciones colectivas y los laudos arbitrales deberán articularse en forma progresiva para el efecto, pero no establece un procedimiento que se deba tener en cuenta para armonizar las vigencias de las convenciones. En vista de que no existe un procedimiento para coordinar las

diferentes vigencias, no ha habido necesidad de conformar una comisión negociadora, puesto que no tiene consecuencias jurídicas, ya que hay disposiciones constitucionales que amparan el derecho a la libre asociación y, por lo tanto, el paralelismo sindical.

3.2.4. Concepto 35768 de 2016 Ministerio del Trabajo

Por medio de este concepto, el Ministerio de Trabajo pretendió, de manera contradictoria, precisar la forma como se le debía dar aplicación al Decreto 089 de 2014 y cómo se debía articular con la normatividad vigente. En principio, establece el Ministerio que el Decreto 089 de 2014 se traduce en un

mecanismo de unidad de negociación o de negociación concentrada o acumulada, de racionalidad y economía en el procedimiento, para que los diferentes sindicatos y pliegos de peticiones estén expresados y representados respectivamente, en la mesa de negociación y en la comisión negociadora; en esas condiciones se procura la representación y participación de los diferentes sindicatos cuando coexisten en una misma empresa, alcanzando la unidad de negociación (Decreto 089, 2014).

Así las cosas, para el Ministerio de Trabajo, con el Decreto 089 de 2014, lo que se garantiza es el derecho y la posibilidad de que las correspondientes organizaciones sindicales atiendan la negociación colectiva con un pliego de peticiones integral y una comisión negociadora que represente a la totalidad de las organizaciones sindicales. De igual forma, se deslinda del Decreto mencionado que, así no exista acuerdo respecto de la presentación de pliegos de

peticiones integrales, los presentados deberán ser negociados en una misma mesa de negociación, debiéndose conformar la comisión negociadora bajo un criterio objetivo, como lo es la proporcionalidad en atención al número de afiliados de cada organización sindical para garantizar el derecho a la representación sindical.

Por medio de este mecanismo, las distintas organizaciones sindicales deciden entre ellas de manera libre, voluntaria y consensual la forma en la cual se va a integrar la comisión negociadora. En caso tal no exista acuerdo entre éstas, el Decreto 089 de 2014 establece un mecanismo por medio del cual se pretende garantizar la representación de todas las organizaciones sindicales que coexistan en la empresa. De esta forma, el Decreto lo que busca es salvaguardar que las organizaciones sindicales minoritarias, estén representadas proporcionalmente atendiendo al número total de sus afiliados, para que integren activamente la comisión negociadora.

Como consecuencia de lo anterior, el Decreto 089 de 2014 pretende establecer la figura de una única mesa de negociación en la cual se presenta la posibilidad de afrontarla con un solo pliego de peticiones integral de las distintas organizaciones sindicales que coexistan en la empresa o de la negociación de los distintos pliegos presentados individualmente por dichas organizaciones. Para el Ministerio del Trabajo, esto no quiere decir que de la negociación unificada que pretende el Decreto necesariamente deba terminar en la suscripción de una única convención colectiva, sin perjuicio de que no hay pronunciamientos jurisprudenciales de inexecutable del Decreto 904 de 1951 al cual se ha hecho referencia y que establece el

principio de unidad convencional. De esta manera, el Ministerio de Trabajo considera viable la suscripción de un número plural de convenciones colectivas de las cuales los trabajadores afiliados se podrán beneficiar exclusivamente de una de ellas.

Ahora bien, dentro del mismo concepto emitido por el Ministerio de Trabajo, y teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, dicha entidad considera que la negociación conjunta de la totalidad de las organizaciones sindicales que coexistan en una empresa será procedente, en tanto éstas presenten integral y conjuntamente el pliego de peticiones. De lo contrario, cada organización sindical podrá negociar independientemente el pliego de peticiones presentado por ella, en atención a sus necesidades específicas, sin que la empresa pueda obligar o suspender la negociación que se adelanta, con el objetivo de conformar una única mesa de negociación, dado que dicha decisión está en cabeza exclusiva de las organizaciones sindicales que coexistan al interior de la empresa. En este punto, es claro como la posición del Ministerio del Trabajo es contradictoria, pues resulta evidente que la aplicación del Decreto 089 de 2014 en la práctica es confusa y carece de instrumentos efectivos que le den utilidad, ya que es eminentemente facultativo de las organizaciones sindicales.

No obstante, el Decreto 089 de 2014 le da la posibilidad al empleador para instar a las partes, en el marco de la negociación colectiva, para que dentro de la suscripción de la convención o a través del laudo arbitral, se articule la vigencia de esa convención colectiva y/o laudo con la fecha de vencimiento de las demás convenciones y/o laudos existentes, cuyo objetivo es dar aplicación al Decreto. Lo anterior, según el Ministerio del Trabajo, *“con el objetivo de*

hacer efectiva en el tiempo, la unidad de negociación, unidad de pliego o pliegos y de convención o laudo.” De esta forma, se evidencia nuevamente la falta de claridad del Ministerio de Trabajo en cuanto a la aplicación del Decreto 089 de 2014, articulado conforme a la jurisprudencia de la Corte Constitucional y el Decreto 904 de 1951.

De esta forma, la conclusión del Ministerio de Trabajo se traduce en que, en el Decreto 089 de 2014, la presentación de pliegos unificados se redujo exclusivamente a la voluntad de los sindicatos de comparecer en la negociación colectiva con un único pliego, por lo que dicho proceso sigue estando a disposición de las distintas organizaciones sindicales. Por esta razón, el Decreto realmente no ofrece ninguna solución a los fenómenos referidos en el presente trabajo académico de “paralelismo sindical” y “multiplicidad de convenciones colectivas”. Se hace necesario, entonces, un mecanismo por medio del cual se llegue a una concertación respecto de la aplicación de las disposiciones vigentes contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo y los pronunciamientos jurisprudenciales de las Altas Cortes al respecto. Actualmente, tanto el Gobierno Nacional como las Altas Cortes han sido contradictorios en cuanto a la posición que se debe asumir respecto de los fenómenos antedichos. Por esta razón, la segunda parte de este trabajo académico propone un proyecto de Ley por medio del cual se articularían las diferentes posiciones del Estado y se salvaguardarían las disposiciones contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, leyes y decretos complementarios y los convenios internacionales suscritos por el Estado Colombiano.

4. Proyecto de Ley

Por medio del cual se reglamenta el proceso de negociación colectiva.

Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene por objeto implementar mecanismos para un desarrollo adecuado de la etapa de arreglo directo en contextos en los cuales coexistan dos o más sindicatos en una misma empresa. Esto, con el fin de garantizar eficiencia y unidad en la resolución de conflictos que puedan surgir entre las distintas organizaciones sindicales y la empresa.

Artículo 2°. Cuando en una misma empresa existan varios sindicatos estos deberán comparecer conjuntamente a la negociación colectiva, aun cuando presenten pliegos de peticiones independientes, que se negociarán en una sola mesa de negociación para la solución del conflicto, estando todos los sindicatos representados en el procedimiento de negociación y en la suscripción de la convención colectiva.

Artículo 3°. En desarrollo del principio de autonomía sindical, la comisión negociadora se podrá conformar voluntariamente en la forma en que así lo convengan las distintas organizaciones sindicales.

En caso de que no medie acuerdo entre los distintos sindicatos, la comisión negociadora sindical se entenderá integrada en forma objetivamente proporcional al número de sus afiliados. Para tal efecto, se acudirá a la representación sindical que esté certificada en los términos del Decreto 2264 de 2013. El sindicato con menor presencia sindical tendrá cuando menos un (1) representante en la mesa de

negociación y las organizaciones sindicales restantes tendrán presencia en forma directamente proporcional a dicha representación mínima.

Parágrafo: La comisión negociadora deberá ser conformada por la totalidad de sindicatos partícipes de la negociación colectiva, indistintamente de la presentación conjunta o independiente de pliegos de peticiones; sin embargo, en virtud de la autonomía sindical, podrán abstenerse de participar. Sin perjuicio de lo anterior, en virtud del principio democrático de que trata la Constitución Política de Colombia, las determinaciones que asuma la comisión negociadora sindical, comprometen a todas las organizaciones que deban hacer parte de la negociación directa

Artículo 4°. Las convenciones colectivas que estén vigentes en el momento de entrada en vigor de la presente ley deberán articular su fecha de vencimiento con la convención colectiva vigente de mayor duración en la empresa. Para tal efecto, los beneficios y prerrogativas sindicales contenidas en tales acuerdos extenderán sus efectos, por una única vez, hasta el momento en que se determine el vencimiento común en los términos antes señalados.

Parágrafo: Los Tribunales de Arbitramento que conozcan de conflictos colectivos deberán articular de igual forma los laudos arbitrales que resuelvan tales conflictos, conforme a las reglas del presente artículo.

Artículo 5°. En los casos en los cuales el Tribunal de Arbitramento conozca de un conflicto colectivo y deba articular la vigencia de dicha convención con aquélla de mayor vigencia en la empresa, y ésta última tuviere una duración restante menor a un año, la vigencia establecida por el Tribunal de

Arbitramento deberá ser igual o superior a un año. Así mismo, las demás convenciones deberán articular su vencimiento a la duración definida por el Tribunal.

Artículo 6°. Facúltese a la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo del domicilio principal del empleador, para certificar la vigencia de la convención y/o laudo arbitral de mayor duración para los efectos de la presente ley. La certificación será expedida a petición de parte por cualquiera de las organizaciones sindicales interesadas o del empleador. La Dirección Territorial competente contará con un plazo máximo de quince (15) días hábiles para emitir la correspondiente certificación una vez coteje los textos convencionales y/o laudos arbitrales que se encuentre depositados legalmente en la entidad. Contra el acto administrativo que certifique la vigencia de la mayor duración no procede ningún recurso.

Artículo 7. La presente ley rige a partir de su promulgación.

Bibliografía

Afanador Núñez, F. (2016). *Derecho colectivo del trabajo* (4ta ed.). Bogotá: Legis Editores.

Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Decreto Ley 3743 de 1950. Arts. 1, 357, 358, 467, 470, 471. 7 de junio de 1951 (Colombia).

Comité de Expertos en la Aplicación de Acuerdos y Recomendaciones. (1997). “Observación al Convenio sobre la libertad sindical y protección al derecho de sindicación, 1948”.

Disponible en:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:2151853

Constitución Política de Colombia [Const]. Arts. 38, 39, 55. Julio 7 de 1991 (Colombia). 2da Ed. Editorial Legis.

Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo. Arts. 2, 8. 9 de julio de 1948.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-009 de 1994 (M.P. Antonio Barrera Carbonell; 20 de enero de 1994).

Corte Constitucional de Colombia Sentencia C-567 de 2000 (M.P. Alfredo Beltrán Sierra; 17 de mayo de 2000).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-1328 de 2001 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; 10 de diciembre de 2001).

Corte Constitucional de Colombia Sentencia C-063 de 2008 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; 30 de enero de 2008).

Corte Constitucional de Colombia Sentencia C-465 de 2008 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández; 14 de mayo de 2008).

Corte Constitucional de Colombia Sentencia T-251 de 2010 (M.P. Nilson Pinilla Pinilla; 16 de abril de 2010).

Corte Constitucional de Colombia Sentencia T-947 de 2013 (M.P. Nilson Pinilla Pinilla; 18 de diciembre de 2013).

- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-069 de 2015 (M.P. Martha Victoria Sáchica Méndez; 18 de febrero de 2015).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Proceso 33988 (M.P. Luis Javier Osorio López y Camilo Tarquino Gallego; 29 de abril de 2008).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Proceso 24604 (M.P. Rigoberto Echeverry Bueno; 26 de febrero de 2014).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Proceso 69721 (M.P. Jorge Luis Quiroz Alemán; 25 de enero de 2017).
- Cortes Riaño, C. A. y Vargas Moreno, J. (2004). *Derecho Laboral Colectivo: Desarrollo constitucional, legislación, convenios de la O.I.T., jurisprudencia, procedimientos, análisis y comentarios*. Bogotá: Ediciones Alfil Ltda.
- Cuéllar, M. M. (2009). *Los sindicatos y la asignación del ingreso en Colombia. Un siglo de historia laboral*. Bogotá: Universidad de los Andes.
- Decreto 089 de 2014 [Ministerio de Trabajo]. Por el cual se reglamentan los numerales 2° y 3° del artículo 374 del Código Sustantivo de Trabajo. 20 de enero de 2014.
- Decreto 904 de 1951 [Presidencia de la República]. Por el cual se dicta una disposición sobre Convenciones Colectivas de Trabajo. 20 de abril de 1951.
- Decreto 2351 de 1965 [Presidencia de la República] Por el cual hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo. 4 de septiembre de 1965.
- Doucouliafos, C., & Laroche, P. (2003). What do unions do to productivity? A meta-analysis. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 42(4), 650-691.
- Guerrero Matallana, A. N. y Plazas Velásquez, G. L. (2014). Naturaleza jurídica y crisis de la convención colectiva de trabajo. En L. A. Torres Tarazona e I. Perdomo Gómez (eds.), *Derecho Laboral y Seguridad Social, en el estado contemporáneo*. Bogotá: Universidad Libre.
- Kuhn, P. (1998). Unions and the economy: what we know; what we should know. *Canadian Journal of Economics*, 1033-1056.

Ley 582 de 2000. *Por la cual se derogan y se modifican algunas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo*. Junio 13 de 2000. D. O. 44043.

López Cárdenas, J. A. (2015). *Derecho laboral colectivo*. Bogotá: Grupo Editorial Ibáñez.

Vásquez Fernández, H. (2013). La negociación colectiva en Colombia “. *CSA–Confederación Sindical de Trabajadores y trabajadoras de las Américas & CSI–Confederación Sindical Internacional (Hg.): Estrategias sindicales por una mayor y mejor negociación colectiva en América Latina y Caribe*. Sao Paulo, 258-291.