

ESTADO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN COLOMBIA. RETOS PARA EL SINDICALISMO Y EL PAÍS EN 2016

Por Héctor Vásquez F.
Analista Escuela Nacional Sindical

Este 2016 se deberán negociar 270 convenciones colectivas de trabajo que terminan su período de vigencia en el sector privado, además de unas 300 que se negociará entre el Estado y los sindicatos del sector público a nivel territorial y en algunas entidades del Estado.

Es de recordar que la negociación colectiva de las condiciones de trabajo y empleo es parte del Diálogo Social que la OIT define como uno de los indicadores más claros para medir el grado de desarrollo y madurez de una democracia, en tanto indica cuál es la capacidad de la sociedad para resolver de modo civilizado e integrador sus conflictos, entre ellos los laborales, y el grado de legitimidad que tienen las políticas públicas en materia económica y social. La OIT ha señalado, que *“las políticas formuladas por medio del diálogo social son más legítimas, porque los actores sociales participan en los procesos decisarios y sus puntos de vista se reflejan en los resultados. Al participar en la elaboración de estas políticas por medio del diálogo social, los actores sociales las acaban sintiendo como propias y las aceptan más fácilmente”*.

En Colombia la cultura del Diálogo Social es todavía incipiente, como lo reflejan los altísimos niveles de violencia que aún tenemos y la exclusión social de una tercera parte de la población; violencia como expresión del desconocimiento de la legitimidad del “otro” y por tanto de su exclusión en los procesos de toma de decisión; exclusión social como expresión de políticas sociales y económicas que sólo consultan los intereses de los sectores que controlan el poder económico y político.

En el terreno de las relaciones laborales, la cultura del Diálogos Social se concreta en la existencia de 3.943 convenios y acuerdos colectivos de trabajo¹, entre ellos 608 en la administración pública, de los cuales se benefician cerca de 1'600.000 trabajadores. Si cruzamos estos datos con las empresas afiliadas al sistema de riesgos laborales y con el número de trabajadores dependientes (asalariados), la cobertura es apenas del 0.33% de las empresas y del 14.7% de los trabajadores, (o apenas el 7.1% si tomamos la población ocupada total).

¹ Aquí se incluyen 487 pactos colectivos y 2.052 contratos sindicales que en la realidad no se negocian, pues los redactan las propias empresas y los imponen de manera unilateral en ausencia de sindicatos fuertes y autónomos.

Como se ve, se trata de una expresión de la cultura democrática de un país que en las relaciones laborales es prácticamente marginal, fenómeno que tiene una enorme incidencia en la calidad del empleo y en la distribución del ingreso.

Así que la negociación colectiva que se va a desarrollar este año le impone retos al país y al sindicalismo para que se desarrolle, amplíen y se fortalezcan procesos de negociación que signifiquen avances en la construcción de un país más democrático e incluyente, situando el Diálogo Social como la estrategia más efectiva para lograr estos objetivos; estrategia más necesaria aun cuando estamos ad portas de resolver uno de los conflictos armados más violentos, dolorosos y destructivos que nos ha tocado.

Cultura antisindical y restricciones a la libertad sindical

Nada más urgente que aprovechar esta coyuntura para acabar de una vez por todas con esa otra guerra que una buena parte de los empleadores de Colombia les han declarado a los sindicatos; empleadores que todavía consideran que los trabajadores no son sujetos de derechos, que una vez que son contratados dejan de ser ciudadanos y deben limitarse únicamente a cumplir órdenes.

Es lo que sucede en relación con los derechos de organización sindical y de negociación colectiva, ambos consagrados en nuestra constitución política, que son además parte de los tratados internacionales que el país ha firmado en materia de derechos humanos; los cuales permiten a los trabajadores tener voz propia y autonomía en las relaciones laborales, e incidir en la determinación de sus condiciones de trabajo y empleo, a fin de que éstas no sean definidas de manera unilateral por los empleadores, y para minimizar sus arbitrariedades en lo posible.

Crear un sindicato en Colombia y luego negociar un pliego de peticiones, son actividades que encuentran feroz oposición por parte de la mayoría de los empleadores, y que a cientos de trabajadores les cuesta su empleo todos los años. Es la razón que explica, entre otras, la baja tasa de sindicalización que tenemos.

No sólo la baja tasa de sindicalización existente en Colombia explica la escasa cobertura de la negociación colectiva. También la explican las restricciones legales que existen para negociaciones a un nivel distinto al de las empresas, un tema que recientemente fue advertido por la OCDE, pero que desde el sindicalismo lo hemos señalado desde siempre.

En efecto, con la excepción de la negociación marco nacional que se hace en el Estado entre el gobierno y las centrales y federaciones sindicales de los empleados públicos, con aplicación a todos los trabajadores del Estado, independiente de si están sindicalizados o no, y del acuerdo sectorial que igualmente negocia el Ministerio de Educación con FECODE y los sindicatos de los profesores de las universidades públicas², el cual también tiene aplicación sectorial, las demás negociaciones se aplican únicamente a nivel de empresa y sólo a los trabajadores implicados: a los sindicalizados, cuando el sindicato es minoritario, o a todos, cuando es mayoritario.

² El decreto 160 de 2014, que reguló la aplicación del convenio 151 de la OIT, determinó que para la negociación en el sector público debe constituirse “una sola mesa de negociación y un solo acuerdo colectivo por entidad o autoridad pública” (literal 3 del art.3). Esto, que es una virtud en el sector público ya que ha permitido la articulación y unificación de la negociación colectiva en este sector, se considera una amenaza para los sindicatos del sector privado, que se niegan a emprender acciones de unificación y articulación de la negociación colectiva al tenor con lo sugerido por el decreto 089 de 2015.

Esta restricción tiene un efecto perverso en los niveles salariales y en la distribución del ingreso, pues los trabajadores de las empresas con sindicatos fuertes y con negociación colectiva, tienen por lo general mejores salarios y prestaciones sociales, más estabilidad laboral y mejores condiciones de trabajo, beneficios que no tiene la mayoría de los trabajadores y trabajadoras del país que no están organizados sindicalmente.

Este fenómeno se ve, por ejemplo, en la cerca que está el salario mínimo (\$644.350 en 2015) del ingreso medio de los colombianos asalariados (\$670.194)³ una cercanía que es resultado de ausencia de procesos reales de negociación que le permita a los trabajadores incidir colectivamente en la determinación de las remuneraciones, incluyendo los incrementos salariales anuales. Como en la mayoría de empresas no existen sindicatos, o los éstos son minoritarios y carecen de capacidad de incidencia en las políticas de relaciones laborales, las empresas imponen unilateralmente los salarios y los incrementos salariales, imponiendo intereses de corto plazo con el resultado que indicamos.

Modernizar y racionalizar la gestión de los sindicatos

Esta restricción legal podría ser remediada, en parte, con un trabajo sindical más racional y sistemático. Por ejemplo: con el desarrollo de una estrategia de unificación de los sindicatos en grandes sindicatos de rama, que permita unificar a los trabajadores, articular sus procesos de negociación y promover negociaciones a nivel sectorial o de rama, para fijar en este nivel condiciones mínimas de trabajo y empleo, una iniciativa que en ningún sentido excluye la negociación por empresa sino que la complementa y la hace extensiva a todos los trabajadores de un mismo sector, independiente de si están o no organizados en sindicatos.

En Colombia la mayoría de los sindicatos son de empresa o de gremio, un hecho que desde la perspectiva de la patronal se ajusta al viejo precepto maquiavélico de “divide y reinarás”. Sin embargo, una estrategia como esta choca con la resistencia de muchas direcciones sindicales, que perciben que una mayor centralización de los sindicatos significaría para ellos pérdida de poder en sus respectivos ámbitos, y pérdida de control sobre recursos y patrimonios. Una alternativa a esta centralización es la que nos muestra FECODE, en la que los sindicatos gremiales regionales no desaparecen, pero están fuertemente integrados a la federación, transfiriéndole a ésta los recursos y el poder necesario para hacer eficaz la unidad sindical.

Por otra parte, es necesario que los sindicatos de industria funcionen efectivamente como tales, no como las débiles federaciones que en la práctica son, pues, como lo muestra cualquier análisis de su dinámica en la negociación colectiva, esta se asume en todos sus procesos como si se tratara de sindicatos de empresa. Por ejemplo: ninguno de los sindicatos de industria existentes cuenta con una estructura especializada que se ocupe de la negociación colectiva, que investigue los problemas y condiciones de trabajo en todas las empresas y en los diversos lugares de trabajo, temas que deberán ser el insumo principal en la elaboración de los pliegos; una estructura que apoye la negociación con estudios sectoriales y de las empresas que conforman el sector, y con las cuales se va a negociar; que estudie la estructura de costos sectorial y de cada una de las empresas, para determinar cuál es el impacto de los costos laborales; que impulse la coordinación de la presentación de los pliegos de peticiones; que promueva la afiliación sindical más allá de las empresas donde

³ Este salario promedio es el que resulta del informe de la SUPERFINANCIERA, según el cual, en febrero de este año las empresas depositaron \$4 billones, 506 mil millones a través de los fondos de cesantía de 6.723.430 trabajadores afiliados al régimen de cesantías, sector privado.

se cuenta con afiliados; que promueva la adopción de pliegos únicos sectoriales; y que desarrolle un fuerte estrategia de comunicaciones para visibilizar la problemáticas de los trabajadores, la razonabilidad de los pliegos y las posibilidades que tienen las empresas para resolver los problemas de los trabajadores.

Adicionalmente, es necesario que este tipo de sindicatos promueva una estructura organizativa que permita la representación sindical en los diversos lugares de trabajo, pues las actuales estructuras son muy verticales y demasiado centralizadas, por lo que corren el riesgo de perder el contacto y la comunicación permanente con las bases. Y éstas se ven abocadas a que sus problemáticas específicas no sean visibilizadas y reivindicadas de manera efectiva⁴.

Esta coyuntura es la ocasión para que las centrales sindicales se decidan de manera efectiva a la construcción de una política para la negociación colectiva. La queja de los sindicatos es que en estos procesos las centrales no aparecen, o su aporte es muy marginal y coyuntural.

En este sentido, el reto de las centrales es el de desarrollar una política que fortalezca la capacidad negociadoras de los sindicatos: primero, con el desarrollo de procesos de formación en negociación colectiva, un contenido que debería figurar de manera permanente en la agenda de educación de los sindicatos; segundo, disponiendo de estructuras especializadas para acompañar todo el proceso de la negociación colectiva a nivel nacional, desde su preparación, para eliminar la improvisación y falta de rigor que caracteriza mucha de la cultura de la negociación por parte de los sindicatos, pasando por las orientaciones generales que se relacionan con la coyuntura macroeconómica y con las problemáticas más relevantes de los trabajadores a nivel general; tercero, promoviendo la coordinación y articulación de las diversas negociaciones a nivel local, regional, nacional y sectorial, con los sindicatos de industria y federaciones implicadas; y cuarto, apoyando a los sindicatos en sus estrategias de comunicación y promoviendo el apoyo y la solidaridad de todos los sindicatos del país, e incidiendo en el Ministerio del Trabajo y en otros espacios del gobierno, para que los diversos conflictos tengan la atención oportuna y se puedan resolver de la manera más efectiva y adecuada.

Publicado 22 de febrero de 2016.

⁴ La ratificación del convenio 135 de la OIT sería fundamental en esta perspectiva, y en todo caso, en ausencia de ratificación del convenio, los sindicatos deben incorporarlo dentro de los pliegos de peticiones.