

MINTRABAJO

1200000- 2 2 1 5 4 1
Bogotá D.C., 22 Ole. 2014

MINTRABAJO

NEGOCIACIÓN COLECTIVA - SECTOR PRIVADO.

En atención a la comunicación referenciada en el asunto, a través de la cual efectúa consulta relacionada con la negociación colectiva de trabajo en el sector privado, le informo:

Consideraciones

a) Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica

De acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 4108 de 2011, "*Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo*", esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta la competencia de dirimir controversias ni declarar derechos, pues, esto le compete a los honorables Jueces de la República, y los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador más no de obligatorio cumplimiento.

b) Tema de consulta

Determinar si en virtud de lo establecido en el Decreto 089 de 2014, resulta obligatorio para el Empleador la negociación concentrada en empresas donde coexistan varias organizaciones sindicales que han presentado varios pliegos de peticiones.

c) Normatividad aplicable

Código Sustantivo del Trabajo.
Decreto 089 de 2014.

d) Aspectos jurídicos

El Decreto 089 de 2014, "*Por el cual se reglamentan los numerales 1º y 3º del artículo 374 del Código Sustantivo del Trabajo*", contempla la posibilidad de comparecer conjuntamente con un solo pliego de peticiones ante el empleador, puesto que, se propende por el desarrollo de un proceso único de negociación colectiva en una empresa cuando hay pluralidad de organizaciones sindicales en aras de conseguir agilidad, practicidad y fluidez en el proceso de negociación colectiva de trabajo en el sector privado.

Resaltando el sentido del término "*podrán*", establecido en el artículo primero del cuerpo normativo en comento, porque en virtud del principio de autonomía sindical¹ así como las dimensiones y el núcleo esencial del derecho a la negociación colectiva ligado intrínsecamente a al derecho de libertad sindical²,

¹ Corte Constitucional, Sala Plena, Sentencia C-617 de 2008, Magistrado ponente: Rodrigo Escobar Gil, "*El artículo 39 de la Constitución de 1991*"

MINTRABAJO

establece el derecho a la asociación sindical y de acuerdo con su tenor literal, los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. La jurisprudencia constitucional ha puntualizado que el derecho de asociación sindical comprende la libertad individual de organizar sindicatos, así como la libertad de sindicalización, ya que nadie puede ser obligado a afiliarse o a desafiliarse y la autonomía sindical que es la facultad que tiene la organización sindical para crear su propio derecho interno. Así en lo atinente a la autonomía sindical el artículo 3° del Convenio 87 de la OIT enuncia distintos aspectos en los cuales se concreta, al indicar que las organizaciones de empleadores y trabajadores tienen derecho a elegir libremente sus representantes, a organizar su administración y sus actividades, a formular su programa de acción ya redactar sus estatutos y reglamentos administrativos.(...) Tanto del Convenio 87 de la OIT, como del artículo 39 de la Constitución se desprende que el funcionamiento de las organizaciones sindicales ha de ajustarse a la legalidad y, en consecuencia, por vía legislativa pueden imponerse restricciones a los derechos, en cuanto ellas sean necesarias, mínimas, indispensables y proporcionadas a la finalidad que se persiga, para garantizar la seguridad nacional, el orden, la salud o moral públicas, los derechos y deberes ajenos y, en general, el cumplimiento de cualquier finalidad que se estime esencialmente valiosa."

² Corte Constitucional, Sala Plena, Sentencia C-466 de 2008, Magistrado ponente: Jaime Araújo Rentería, "Sobre el concepto de "negociación colectiva", contenido en el artículo 2° del Convenio 154 de la OIT, la Corte ha señalado que esta expresión "negociación colectiva", resulta ajustada a la Constitución, pues se enmarca en los siguientes objetivos: (i) busca lograr una concertación voluntaria y libre de las condiciones de trabajo; (H) para ello, se hace necesario un diálogo que afiance el clima de tranquilidad social; (H1) el propósito de la negociación es la defensa de los intereses comunes entre las partes del conflicto económico laboral; y (iv) debe haber garantías para que los representantes de las partes sean oídos. Todos estos objetivos conducen al afianzamiento de la justicia social en las relaciones entre trabajadores y empleadores. ¹²¹

Sobre la importancia de la negociación colectiva ha expresado esta Corte que "la negociación colectiva puede adquirir la categoría de derecho fundamental cuando su desconocimiento implica la vulneración o amenaza de los derechos al trabajo o de asociación sindical".

De otra parte, de acuerdo con la Carta y con la jurisprudencia constitucional, los objetivos de la negociación colectiva se centran en la concertación voluntaria y libre de condiciones de trabajo, la necesidad del diálogo que afiance el clima de tranquilidad social, la defensa de los intereses comunes entre las partes del conflicto económico laboral, la garantía de que los representantes de las partes sean oídos y atendidos y, el afianzamiento de la justicia social en las relaciones entre trabajadores y empleadores". ¹¹¹ (negrilla fuera de texto)

(...)

El derecho de negociación colectiva se encuentra consagrado en el artículo 55 de la Constitución que garantiza "(...) el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo".

La doctrina y la jurisprudencia de esta Corte han reconocido que el derecho de negociación colectiva se encuentra analítica y normativamente vinculado tanto a la libertad sindical como al derecho de asociación sindical consagrado en el artículo 39 de la Constitución Nacional.^{ml}

En cuanto a las limitaciones de orden constitucional a las cuales está sujeto el derecho de negociación colectiva, el mismo artículo 55 dispone que esté sujeto a las excepciones que fije la ley. Sin embargo, es claro para la Corte, y así lo ha reiterado, que dicha expresión no significa que cualquier limitación de carácter legal sea constitucionalmente válida y aceptable, ya que se requiere que dicha limitación no afecte el núcleo esencial del derecho de negociación y adicionalmente tiene que ser razonable y proporcional." Ver también Sentencia T-251 de 2010, "Como derecho colectivo, la libertad sindical se refiere a la facultad de la organización, ya constituida, para regir sus destinos soberanamente, garantía que se conoce en términos genéricos como autonomía sindical y comprende ocho libertades básicas fundamentales: (i) libertad constituyente o estatutaria; (H) autonomía interna; (iii) libre designación de dirigentes; (iv) libertad de reunión y deliberación; (v) libertad de administración de fondos; (vi) libertad de crear servicios anexos; (vii) libertad de acción sindical y (viii) libertad federativa y confederativa."

Mal podría este Ministerio traspasar la esfera de poder decisorio de cada organización sindical imponiendo la comparecencia con un único pliego de peticiones en el proceso.

Por ende, compete a cada organización decidir independiente si comparece con un único pliego de peticiones o no hacerlo, caso en el cual, en aras del desarrollo de un único proceso de negociación, se estableció el entendimiento de la constitución de la Comisión Negociadora integrada de manera objetivamente proporcional al número de afiliados a cada sindicato, de manera que todas las organizaciones sindicales se encuentren representadas democráticamente en una sola mesa dentro de un mismo proceso, donde se debatirán y podrán concertarse de manera libre y voluntaria todos los pliegos de peticiones presentados.

Así las cosas, este Despacho considera que la integración representativa democrática de la Comisión Negociadora constituye un imperativo a efecto de la consecución de una negociación exitosa, puesto que permite contar con la participación de todas las organizaciones sindicales, y su resultado se encontraría legitimado por éstas.

Ahora bien, el parágrafo 2 del artículo 1 del Decreto 089 de 2014 es consonante con lo anterior pues así

Carrera 14 N° 99 - 33 Bogotá D.C., Colombia

PBX: 4893900 - FAX: 4893100

www.mintrabajo.gov.co

como se procura lograr la unificación de pliegos de peticiones, igualmente, se busca la unificación de los instrumentos mediante los cuales se resuelva finalmente el conflicto colectivo de trabajo.

Ahora bien, teniendo en cuenta que en su escrito indica que de las organizaciones existentes en la empresa consultante hay una minoritaria que presentó por su parte un pliego de peticiones.

Sobre la posibilidad de iniciar conflicto colectivo de trabajo por parte de un sindicato minoritario, debe recordarse que el inciso segundo del artículo 1 del Decreto 089 de 2014, el cual reza: "*Los sindicatos con menor grado de representatividad proporcional al número de sus afiliados, tendrán representación y formarán parte de la comisión negociadora*", y en caso de tratarse de una organización sindical mayoritaria que contase con las condiciones establecidas en el artículo 471 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 38 del Decreto Ley 2351 de 1965, se extenderían los efectos de la Convención celebrada a todos los trabajadores de la empresa, sean o no sindicalizados.

En adición, la Honorable Corte Constitucional, mediante sentencia C- 063 de 2008, ha manifestado que no podría impedírsele la negociación colectiva de los sindicatos minoritarios puesto que contraría los postulados constitucionales en strictu y lato sensu:

"El impedimento absoluto a los sindicatos minoritarios, de negociar colectivamente, no atiende 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 negociación colectiva que debe ser posibilitado a toda clase de categorías de organizaciones sindicales, de conformidad con el Convenio 154 de la OIT, que radica en cabeza de los Estados partes el deber de adoptar medidas dirigidas a fomentar la negociación colectiva, y aunque no especifica cuales medidas, si deja una amplia libertad de configuración en cabeza de los órganos estatales responsables para el cumplimiento de dichos propósitos. La restricción a los sindicatos minoritarios del derecho a la negociación colectiva de manera irrazonable y desproporcionada no tiene justificación constitucional."

En caso de tratarse de varios pliegos de peticiones, lógicamente podrían obtenerse como resultado de la negociación varias convenciones colectivas, por lo que, se dispone acoplar las fechas de vigencia de las mismas, de modo que acorde con los términos de expiración pueda en un futuro iniciarse la negociación en un mismo momento.

Por otra parte, aunque en el Decreto 089 de 2014 no se mencionó nada respecto de la obligación de negociar como manifiesta el consultante en su escrito, al tratarse de negociación colectiva del sector privado debe indicarse que resultan aplicables las disposiciones relacionadas consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo.

Así pues, resulta pertinente citar el artículo 433 del mismo código, subrogado Decreto 2351 de 1965, artículo 27, respecto de la iniciación de conversaciones, que reza:

1. *"El patrono o su representante están en la obligación de recibir a los delegados de los trabajadores dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación oportuna del pliego de peticiones para*

iniciar conversaciones. Si la persona a quien se presentare el pliego considera que no está autorizada para resolver sobre él, debe hacerse autorizar o dar traslado al patrono dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación del pliego, avisándolo así a los trabajadores. En todo caso, la iniciación de las conversaciones en la etapa de arreglo directo no puede diferirse por más de cinco (5) días hábiles a partir de la presentación del pliego.

2. *Modificado. L. 11/84, arto21. El patrono que se niegue o eluda iniciar las conversaciones de arreglo directo dentro del término señalado será sancionado por las autoridades del trabajo con multas equivalentes al monto de cinco (5) a diez (10) veces el salario mínimo mensual más alto por cada día de mora, a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. Para interponer los recursos legales contra las resoluciones de multa, el interesado deberá consignar previamente su valor a órdenes de dicho establecimiento." (Subrayado y negrilla fuera de texto).*

Acerca de la interpretación del artículo 433, el Consejo de Estado en sentencia ACU-902 de septiembre 16 de 1999, con ponencia del Magistrado Alberto Arango Mantilla, expresó:

...- En efecto, según el artículo 433 del Código Sustantivo del Trabajo.

El patrono o su representante están en la obligación de recibir a los delegados de los trabajadores dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación oportuna del pliego para iniciar conversaciones en la etapa de arreglo directo no puede diferirse por más de cinco días hábiles a partir de la presentación del pliego. Como se observa, la ley impone la obligación de recibir a los delegados del sindicato y la obligación también de iniciar conversaciones dentro de los 5 días siguientes, como máximo, a la presentación del pliego."

Conclusión

Para finalizar, es menester recordar que una de las motivaciones del Decreto 089 de 2014 consiste en la procura de la negociación concentrada al existir pluralidad de sindicatos en una empresa.

En consecuencia, consagra para las diferentes organizaciones la posibilidad en virtud del principio de autonomía sindical, de poder optar por comparecer conjuntamente con un solo pliego de peticiones presentándolo a su empleador, o en caso de no llegar a un acuerdo al respecto, deberán pasar a ser parte de la comisión negociadora democráticamente, es decir, teniendo representación proporcional y objetiva, siendo equivalente a la cantidad de sus afiliados. De modo que, se negocien los diversos pliegos en una sola mesa de negociación con el objeto de simplificar el proceso a fin de solucionar el conflicto de trabajo.

Precisando que en ningún caso podría la falta de unidad del pliego de peticiones por parte de las distintas organizaciones sindicales en una empresa, significar la coartación del derecho de la negociación colectiva y mucho menos la continuidad de su proceso.

La presente consulta, se absuelve en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo - Ley 1437 de 2011, en virtud del cual las respuestas dadas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

(original fdo)

ANDREA PATRICIA CAMACHO FONSECA

Coordinadora

Grupo Interno de Trabajo de Atención de Consultas en materia de Seguridad Social Integral

Oficina Asesoría Jurídica 33 Bogotá D.C., Colombia

PBX: 4893900 - FAX: 4893100

www.mintrabajo.gov.co

Carrera 14 N° 99 - 33 Bogotá D.C., Colombia
PBX: 4893900 - FAX: 4893100
www.mintrabajo.gov.co

