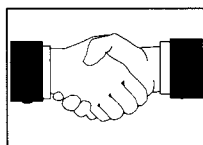


ADMINISTRACIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN COLOMBIA



BASSAM SARKIS, C.R.I.

Magister en ciencias sociales, especialización en relaciones
industriales, Universidad Labal, Québec, Canadá
Profesor universitario en negociación y manejo de conflictos
Consultor empresarial en relaciones laborales y desarrollo humano

JORGE MERLANO MATIZ

Abogado de la Universidad de los Andes
Profesor universitario en derecho laboral colectivo
Consultor empresarial en materia laboral

LEGIS

ÍNDICE GENERAL

| | |
|------------------------------------|------|
| PRÓLOGO A LA SEGUNDA EDICIÓN | xxv |
| PRÓLOGO A LA PRIMERA EDICIÓN | xxix |

Introducción

| | |
|---|---|
| A. LAS RELACIONES INDUSTRIALES: UN SISTEMA | 1 |
| B. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: UN SUBSISTEMA | 2 |
| C. EL ALCANCE DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA | 3 |
| 1. De las relaciones generadas por la negociación | 3 |
| a) <i>De colaboración</i> | 3 |
| b) <i>De consenso</i> | 3 |
| c) <i>De conflicto</i> | 4 |
| 2. Del conflicto laboral | 4 |
| D. ¿QUÉ PROBLEMAS ENFRENTA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN COLOMBIA? | 5 |
| E. ENFOQUE DEL ESTUDIO | 6 |
| F. CONTENIDO DE LA OBRA | 7 |
| G. A QUIÉN SE DIRIGE ESTA OBRA | 9 |

CAPÍTULO I

Evolución de la negociación colectiva

| | |
|--|----|
| A. LAS RELACIONES INDUSTRIALES: UN ANÁLISIS SISTEMATIZADO | 11 |
| B. ¿CÓMO HA EVOLUCIONADO LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA? | 13 |
| 1. Antecedentes y orígenes de la negociación colectiva en el mundo | 13 |

| | |
|---|----|
| 2. La NC y las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) | 16 |
| 3. Antecedentes de la negociación en Colombia — Evolución del derecho del trabajo en Colombia | 19 |
| a) <i>Conquista y colonia</i> | 19 |
| b) <i>Período independentista</i> | 20 |
| c) <i>El proceso de industrialización</i> | 21 |
| d) <i>Formación de una clase trabajadora (1900-1929)</i> | 21 |
| e) <i>Segunda fase 1930 a 1945</i> | 23 |
| f) <i>Tercera fase (1946-1957)</i> | 24 |
| g) <i>La política laboral del Frente Nacional (1958-1972)</i> | 24 |
| h) <i>La década de los 70</i> | 24 |
| i) <i>Las elecciones de 1978</i> | 25 |
| j) <i>La década del 80</i> | 28 |
| k) <i>Las elecciones de 1982</i> | 28 |
| l) <i>La Constitución del 1991</i> | 30 |
| ll) <i>La segunda mitad de los 90</i> | 31 |
| m) <i>El resultado del proceso negociador de 1998</i> | 34 |

CAPÍTULO II

Marco conceptual de la negociación colectiva Su aplicación en Colombia

| | |
|--|----|
| A. EL MODELO DUNLOP Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA | 41 |
| B. OBSERVACIONES AL MODELO | 41 |
| C. ESTRUCTURA DE UN SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA | 45 |
| 1. El entorno o medio ambiente del país | 46 |
| a) <i>Población</i> | 46 |
| b) <i>Empleo y desempleo</i> | 47 |
| c) <i>Ingreso de los trabajadores</i> | 47 |
| d) <i>Economía</i> | 48 |
| e) <i>Problemática social</i> | 49 |
| f) <i>Subsistema político</i> | 50 |
| g) <i>Subsistema político-administrativo</i> | 51 |

| | |
|---|----|
| <i>h) Subsistema cultural y educativo</i> | 51 |
| <i>i) Subsistema tecnológico</i> | 51 |
| 2. Los actores | 52 |
| <i>a) Los empresarios</i> | 52 |
| <i>b) Los trabajadores organizados: el sindicalismo</i> | 52 |
| <i>c) El asesor y la negociación colectiva</i> | 57 |
| <i>d) El Ministerio del Trabajo</i> | 59 |
| <i>e) Percepción sobre los actores</i> | 60 |
| 3. Los negociadores | 62 |
| 4. El cliente o usuario | 64 |
| D. LAS INTERACCIONES | 65 |
| 1. Problemas de la negociación colectiva..... | 65 |
| <i>a) Problemas de comunicación</i> | 65 |
| <i>b) Conflicto económico</i> | 66 |
| <i>c) Problemas de relaciones humanas</i> | 67 |
| <i>d) Problemas ideológicos de la negociación colectiva</i> | 67 |
| <i>e) Otros problemas de la negociación colectiva</i> | 68 |

CAPÍTULO III

Aspectos legales de la negociación colectiva

| | |
|---|----|
| A. INTRODUCCIÓN | 69 |
| B. EL DERECHO DE ASOCIACIÓN Y LA CONTRATACIÓN COLECTIVA | 70 |
| C. EVOLUCIÓN LEGAL DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO EN COLOMBIA..... | 71 |
| 1. Ley 78 de 1919 | 71 |
| <i>a) La posibilidad de la huelga</i> | 71 |
| <i>b) Efectos de la huelga para el patrono</i> | 72 |
| <i>c) La huelga en los servicios públicos</i> | 72 |
| 2. Ley 21 de 1920 | 73 |
| 3. Ley 83 de 1931 | 76 |
| <i>a) Definición de los diferentes tipos de sindicatos</i> | 76 |
| <i>b) Trámites para la constitución de un sindicato</i> | 77 |
| <i>c) Tipos de actividades que pueden realizar los sindicatos</i> | 78 |

| | |
|---|-----|
| 4. Reforma constitucional de 1936..... | 78 |
| 5. Acto Legislativo 1 de 1940..... | 78 |
| 6. Ley 24 de 1940..... | 79 |
| 7. Decretos 1778 y 2350 de 1944..... | 79 |
| 8. Ley 6ª de 1945..... | 81 |
| a) <i>Reglamentación de las prestaciones de los trabajadores privados y oficiales</i> | 81 |
| b) <i>La creación de la jurisdicción del trabajo</i> | 82 |
| c) <i>Clasificación de los sindicatos</i> | 85 |
| d) <i>Del contrato sindical y responsabilidad de las partes</i> | 86 |
| e) <i>Manejo de los conflictos colectivos</i> | 86 |
| f) <i>La definición de servicio público</i> | 87 |
| 9. Decreto 2127 de 1945..... | 87 |
| 10. Decretos 2663 y 3473 de 1950..... | 88 |
| 11. Decreto 2351 de 1965..... | 89 |
| 12. Decretos 939 de 1966 y 276 de 1971..... | 90 |
| 13. La Ley 39 de 1985..... | 91 |
| a) <i>Los acuerdos parciales</i> | 93 |
| b) <i>La mediación</i> | 94 |
| — <i>La declaratoria de huelga</i> | 96 |
| 14. Ley 50 de 1990..... | 97 |
| a) <i>En materia de negociación colectiva</i> | 97 |
| b) <i>En materia de manejo sindical</i> | 98 |
| c) <i>Otros cambios importantes</i> | 100 |
| — <i>Desmante de retrospectividad de las cesantías</i> | 100 |
| — <i>Posibilidad de negociación de elementos de salario sin factor prestacional</i> | 102 |
| — <i>Desmante de las normas de pensión sanción</i> | 102 |
| — <i>Creación del salario integral</i> | 103 |
| — <i>Creación de la jornada especial para empresas que trabajen cuatro turnos</i> | 104 |
| — <i>Exención para la declaratoria de unidad de empresa</i> | 105 |
| 15. Ley 100 de 1993..... | 105 |
| 16. La acción de tutela..... | 105 |
| 17. La Ley 550 de 1999..... | 106 |

| | |
|---|-----|
| D. ANÁLISIS DE LAS SITUACIONES LEGALES (LEYES Y JURISPRUDENCIAS) QUE HAN MODIFICADO LAS NORMAS DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO EN EL AÑO 2000 | 106 |
| 1. La posibilidad de modificar acuerdos convencionales | 106 |
| 2. La presunción sobre la existencia del contrato de trabajo | 108 |
| 3. Causas de terminación de los contratos de trabajo | 109 |
| 4. La declaración de unidad de empresa | 110 |
| 5. El despido de trabajadora embarazada | 112 |
| 6. Reformas al derecho laboral colectivo | 116 |
| a) <i>Derecho de asociación</i> | 117 |
| b) <i>Representación sindical: posibilidad de coexistencia de varios sindicatos en una empresa</i> | 117 |
| c) <i>Afiliación de los altos empleados a un sindicato</i> | 119 |
| d) <i>Afiliación a varios sindicatos</i> | 119 |
| e) <i>Procedimientos para constitución y funcionamiento de los sindicatos</i> | 120 |
| f) <i>Modificaciones al tema del fuero y permisos sindicales</i> | 128 |
| g) <i>Procedimientos de la negociación</i> | 129 |
| h) <i>Procedimiento para la huelga</i> | 130 |
| i) <i>El arbitramento convencional</i> | 131 |
| j) <i>El arbitramento en los contratos de trabajo</i> | 132 |
| k) <i>Aumentos salariales de acuerdo a la inflación</i> | 133 |
| 1) <i>Fundamentos de la demanda</i> | 133 |
| 2) <i>Las demandas</i> | 133 |
| 3) <i>Posición del Ministerio de Hacienda</i> | 133 |
| 4) <i>Fecode coadyuvó la demanda</i> | 133 |
| 5) <i>Posición de la Procuraduría</i> | 134 |
| 6) <i>Alcance del Fallo</i> | 136 |
| 7) <i>Los aumentos del sector privado</i> | 136 |
| 8) <i>A manera de reflexión</i> | 137 |

CAPÍTULO IV

Jurisprudencia sobre la negociación colectiva

| | |
|--|-----|
| A. ACUERDOS COLECTIVOS: MODIFICACIONES A LA CONVENCION | 139 |
| 1. Aclaraciones a la convención | 140 |

| | |
|--|-----|
| 2. Facultad para aclarar | 140 |
| 3. Formalidades de la aclaración | 140 |
| B. TRIBUNALES DE ARBITRAMENTO | 141 |
| 1. Posibilidad de crear de nuevas prestaciones | 141 |
| a) <i>Laudos no pueden crear derechos en materia de seguridad social</i> | 142 |
| b) <i>Las convenciones colectivas no pueden establecer la calidad de un servidor público</i> | 142 |
| c) <i>Aportes de un servidor público al sindicato no determinan su relación laboral</i> | 143 |
| d) <i>Las negociaciones del sector público no pueden regular asuntos disciplinarios pues esto se encuentra reservado al Código Único Disciplinario</i> | 143 |
| 2. Alcance del arbitramento | 143 |
| a) <i>Los árbitros no pueden revisar la legalidad del acto de convocatoria del tribunal</i> | 145 |
| b) <i>Fallo inhibitorio del tribunal de arbitramento no es un laudo arbitral</i> | 145 |
| 3. Vigencia del arbitraje | 145 |
| 4. Retroactividad o no retroactividad del arbitraje | 146 |
| 5. Calidad legal del arbitramento | 148 |
| 6. Imposibilidad de los árbitros para variar las normas convencionales vigentes | 149 |
| a) <i>Laudo arbitral y derechos adquiridos</i> | 149 |
| b) <i>Tribunal de arbitramento</i> | 150 |
| c) <i>Tribunal de arbitramento: facultades</i> | 150 |
| d) <i>Facultades de los árbitros</i> | 150 |
| C. CESES DE ACTIVIDADES | 150 |
| 1. Cese de actividades: la declaratoria de ilegalidad compete al Ministerio del Trabajo | 152 |
| 2. Cese de actividades ilegal suspende el contrato de trabajo | 152 |
| 3. Contrato de trabajo puede terminarse aunque se presente un conflicto colectivo | 152 |
| 4. En cese de actividades puede haber despidos | 152 |
| D. CONFLICTOS COLECTIVOS | 152 |

| | |
|---|-----|
| E. CONVENCIÓN COLECTIVA | 153 |
| 1. Personal beneficiado por la convención | 153 |
| a) <i>Cláusulas de envoltura pueden disponer la aplicación al conjunto de la comunidad laboral</i> | 154 |
| b) <i>Empleador puede extender beneficios a trabajadores no beneficiarios del mismo</i> | 154 |
| c) <i>Trabajador que alegue los beneficios de convención debe probar su afiliación al sindicato</i> | 155 |
| d) <i>Los regímenes convencionales que cubren en forma total o parcial los mismos de la Ley 100, deben adaptarse a este sistema</i> | 155 |
| 2. Personal no beneficiario de la convención | 155 |
| a) <i>Beneficios de la convención no se aplican a trabajadores de manejo y confianza del empleador</i> | 155 |
| b) <i>Exclusión de directivos</i> | 155 |
| c) <i>Los trabajadores que representen al patrón pueden ser excluidos de los beneficios de la convención</i> | 155 |
| d) <i>Representantes de empresas oficiales no pueden beneficiarse del régimen prestacional que se convenga</i> | 156 |
| e) <i>Cuando un directivo se afilia al sindicato no desaparece el sistema de exclusiones que pueda tener la empresa</i> | 156 |
| 3. Cláusulas normativas y obligacionales | 156 |
| a) <i>Sindicato puede exigir el cumplimiento de lo pactado en favor de terceros</i> | 157 |
| b) <i>Sindicatos: facultades</i> | 157 |
| c) <i>El trabajador que alegue los beneficios de convención debe probar su afiliación al sindicato</i> | 157 |
| 4. Diferencia entre la convención colectiva y el contrato sindical | 157 |
| 5. Elementos para la validez de la convención colectiva | 158 |
| a) <i>Depósito de la convención colectiva</i> | 158 |
| b) <i>Prueba de la convención colectiva</i> | 158 |
| 6. Alcance de la convención | 158 |
| 7. Convención colectiva y pacto colectivo | 159 |
| 8. De las etapas de la negociación | 160 |
| 9. Protección a los trabajadores durante la negociación (fuero circunstancial) | 161 |
| a) <i>Despidos con justa causa en caso de conflicto colectivo</i> | 162 |
| b) <i>Despidos en caso de conflicto laboral</i> | 162 |

| | |
|---|-----|
| 10. Los plazos de la negociación colectiva | 162 |
| 11. Alcance de las normas convencionales | 163 |
| a) <i>La convención puede crear causales adicionales de despido</i> | 163 |
| b) <i>Las partes pueden acordar la aplicación de determinadas normas en plazos</i> | 163 |
| c) <i>Legalidad de las estipulaciones de que ciertas remuneraciones extralegales no son factor salarial</i> | 163 |
| 12. Vigencia de la convención | 163 |
| a) <i>No le son aplicables los beneficios de convención a los contratos que terminan antes de la firma</i> | 164 |
| b) <i>Prima la última convención</i> | 164 |
| F. DENUNCIA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA | 164 |
| 1. Sujetos | 164 |
| 2. La denuncia patronal | 164 |
| a) <i>Denuncia de la convención</i> | 166 |
| b) <i>Denuncia no requiere fórmulas sacramentales</i> | 166 |
| c) <i>Derechos adquiridos en pactos anteriores</i> | 166 |
| G. FUERO SINDICAL | 166 |
| 1. Fuero sindical de empleados públicos | 167 |
| 2. Despido de trabajadores con fuero no produce solución de continuidad | 167 |
| H. HUELGA | 167 |
| 1. Naturaleza legal de la huelga | 167 |
| 2. Huelga en servicios públicos | 167 |
| a) <i>Huelga: declaratoria de ilegalidad</i> | 168 |
| b) <i>Huelga prohibida en servicios públicos esenciales</i> | 168 |
| c) <i>No es posible la huelga en servicios públicos</i> | 168 |
| d) <i>Los artículos que exigen mayoría absoluta en la declaración de la huelga son exequibles</i> | 169 |
| I. SINDICATOS | 169 |
| 1. Formación y disolución | 169 |
| 2. Libertad de expresión | 169 |
| — <i>Protestas sindicales, documentos, no son justa causa de despido</i> .. | 170 |
| 3. Permisos sindicales | 170 |
| — <i>Efectos</i> | 171 |
| J. OTROS ASPECTOS CONVENCIONALES | 171 |

| | | |
|----|--|-----|
| 1. | Situación de varias convenciones en las empresas | 171 |
| | — <i>Convención colectiva única</i> | 171 |
| 2. | Facultad del Gobierno de constituir tribunales de arbitramento obligatorios para resolver conflictos | 171 |
| | a) <i>Facultad de resolver conflictos en servicios públicos esenciales ...</i> | 172 |
| | b) <i>Facultad presidencial de terminar un cese de actividades cuando éste afecte la economía</i> | 172 |
| 3. | Mecanismos de fusión de sindicatos | 172 |
| | — <i>Fusión de sindicatos es una forma de disolución</i> | 172 |
| 4. | Causales de disolución de un sindicato | 172 |
| | — <i>Sindicato: reducción de afiliados</i> | 172 |
| 5. | Posibilidad de negociación de sindicato de empleados públicos | 173 |
| 6. | Alcance de decisiones del Estado | 173 |
| | a) <i>Modernización del Estado</i> | 173 |
| | b) <i>El pacto social es una política indicativa que no limita la negociación colectiva</i> | 173 |
| | c) <i>La única obligación de aumento salarial es la relacionada con el salario mínimo</i> | 174 |
| 7. | Sindicato de industria | 174 |
| | a) <i>Sindicato de industria</i> | 174 |
| | b) <i>Negociación industrial</i> | 174 |
| 8. | Derecho a la igualdad | 174 |
| | a) <i>Suspensión de las horas extras a sindicalizados es un atentado al derecho de la igualdad</i> | 175 |
| 9. | Los aumentos salariales para servidores públicos | 175 |

CAPÍTULO V
Proceso y mecánica
de la negociación colectiva en Colombia

| | | |
|----|--|-----|
| A. | DE LA EXISTENCIA DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL | 177 |
| B. | DEL INICIO DEL PROCESO | 178 |
| | 1. Denuncia de la cnpvención o del pacto colectivo | 178 |
| | a) <i>¿Cuándo se denuncia?</i> | 179 |
| | b) <i>Denuncia patronal o contrapligio</i> | 179 |

| | |
|---|-----|
| c) <i>La denuncia de los trabajadores</i> | 181 |
| d) <i>Contenido del pliego de peticiones</i> | 183 |
| 2. De los negociadores | 184 |
| C. CONVERSACIONES | 185 |
| 1. Iniciación de las conversaciones | 185 |
| 2. Mecánica de la negociación | 186 |
| 3. Definición de las reglas del juego | 187 |
| a) <i>Sitio de negociación</i> | 187 |
| b) <i>Horario de trabajo</i> | 187 |
| 4. Duración de las conversaciones | 188 |
| 5. Levantamiento de actas | 188 |
| — <i>¿Quién debe levantar las actas?</i> | 189 |
| D. LOS RESULTADOS | 191 |
| 1. Información | 191 |
| 2. Evaluación | 191 |
| 3. Preparación del siguiente proceso | 192 |
| 4. El no acuerdo | 192 |
| a) <i>De la huelga</i> | 193 |
| b) <i>La decisión de huelga</i> | 195 |
| c) <i>Tribunal de arbitramento</i> | 199 |
| E. ALCANCE DE LA CONVENCION | 201 |
| 1. Contenido | 201 |
| 2. Forma | 202 |
| 3. Beneficiarios de la convención | 202 |
| 4. Qué sucede cuando se disuelve el sindicato | 203 |
| 5. De la siguiente convención | 204 |
| 6. Del cumplimiento de la convención | 205 |
| 7. Del procedimiento del pacto colectivo | 205 |
| 8. Otras normas en materia laboral | 206 |

CAPÍTULO VI

¿Qué es hoy la negociación colectiva?

| | |
|--|-----|
| A. ¿QUÉ DEBE SER LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA? | 208 |
| B. PRINCIPALES OBJETIVOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA | 210 |
| C. OBJETIVOS DE LAS EMPRESAS | 212 |
| D. OBJETIVOS DEL SINDICATO | 212 |

CAPÍTULO VII

Técnicas de negociación colectiva

| | |
|---|-----|
| A. INTRODUCCIÓN | 213 |
| B. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SUS PROCEDIMIENTOS | 214 |
| C. LA ETAPA PRECONVENCIONAL | 214 |
| 1. La negociación “primeriza” de un pliego de peticiones | 214 |
| 2. ¿Qué pasa en los camerinos de cada equipo? | 215 |
| a) <i>El camerino del empresario</i> | 215 |
| b) <i>El síndrome sorpresa</i> | 215 |
| c) <i>La importancia del área de relaciones industriales</i> | 216 |
| d) <i>El ser o no ser (tener o no tener sindicato)</i> | 219 |
| e) <i>La tesis del mercadeo laboral</i> | 219 |
| f) <i>El camerino del sindicato y los trabajadores</i> | 221 |
| g) <i>El camerino arbitral: el Ministerio del Trabajo</i> | 221 |
| 3. El calentamiento en los camerinos | 221 |
| a) <i>La fase preconvenacional</i> | 221 |
| b) <i>¿Existe personal preparado dentro de la organización?</i> | 222 |
| c) <i>Los asesores</i> | 223 |
| 1) <i>El asesor-negociador</i> | 223 |
| 2) <i>El asesor-asesor</i> | 224 |
| 3) <i>¿Qué debe hacer el asesor?</i> | 226 |
| 4. La charla técnica: continúa la etapa preconvenacional. Su importancia | 228 |
| a) <i>El conocimiento del terreno. Información interna</i> | 228 |
| — <i>Situación laboral</i> | 228 |

| | |
|--|-----|
| b) <i>Conocimiento del contendor</i> | 230 |
| 1) <i>Análisis de la organización sindical y de la empresa</i> | 230 |
| 2) <i>El análisis del entorno</i> | 230 |
| — <i>Situación externa</i> | 230 |
| 3) <i>Las últimas recomendaciones en el camerino</i> | 231 |
| — <i>Etapa preconvencional. La recta final</i> | 231 |
| 4) <i>La escogencia del equipo negociador</i> | 233 |
| — <i>El perfil del negociador</i> | 233 |
| — <i>Mujer negociadora</i> | 235 |
| 5. <i>La posibilidad de la denuncia</i> | 236 |
| 6. <i>El programa de comunicaciones</i> | 241 |
| a) <i>Contenido y objetivos de los sistemas de comunicación</i> | 242 |
| b) <i>Características de las comunicaciones</i> | 243 |
| 7. <i>Posibles planes de contingencia</i> | 243 |
| D. <i>LA ETAPA CONVENCIONAL. LA NEGOCIACIÓN</i> | 245 |
| 1. <i>La escogencia de la cancha de juego</i> | 245 |
| 2. <i>La etapa de tanteo. La primera reunión</i> | 246 |
| a) <i>Duración de las negociaciones</i> | 246 |
| b) <i>Días de reunión</i> | 246 |
| c) <i>Negociación sobre puntos individuales o la utilización del mecanismo de paquetes</i> | 246 |
| d) <i>Elaboración de las actas</i> | 247 |
| 1) <i>Firma de actas a medida que vayan acordándose puntos</i> | 247 |
| 2) <i>Firma de actas con los puntos de acuerdo</i> | 247 |
| 3) <i>Firma de acta de iniciación y terminación de la etapa de arreglo directo</i> | 247 |
| 3. <i>El inicio del partido. Las primeras de cambio</i> | 247 |
| 4. <i>El partido de lleno. El proceso negociador</i> | 248 |
| 5. <i>Las jugadas de laboratorio y sus respuestas</i> | 251 |
| a) <i>La ambigüedad</i> | 251 |
| b) <i>Lenguaje no acostumbrado</i> | 252 |
| c) <i>Ocultamiento de información</i> | 253 |
| d) <i>Desfiguración de las circunstancias</i> | 253 |
| E. <i>LA ETAPA POSCONVENCIONAL. LA AUDITORÍA DE LA CONVENCION</i> | 254 |
| 1. <i>El pitazo final y la preparación para un nuevo encuentro</i> | 254 |

CAPÍTULO VIII
Modelo matemático-financiero
para la cuantificación de los costos laborales

| | | |
|----|--|-----|
| A. | PRIMERA FASE: EL COSTO SALARIAL | 256 |
| 1. | Cuadro de salario básico | 256 |
| 2. | Valor horas extras pagadas en el año (diurnas y nocturnas)..... | 257 |
| 3. | Subsidio de transporte | 258 |
| B. | COSTO PRESTACIONAL | 259 |
| 1. | Prima de servicios | 259 |
| 2. | Vacaciones | 259 |
| 3. | Cesantías | 259 |
| 4. | Intereses de cesantía | 261 |
| C. | COSTOS DIRECTOS DE MANO DE OBRA | 262 |
| 1. | Seguro Social | 262 |
| 2. | Bienestar familiar..... | 262 |
| 3. | Caja de compensación y SENA | 263 |
| D. | COSTOS SIN EFECTO PRESTACIONAL | 263 |
| E. | COSTOS OCULTOS | 263 |
| 1. | Dotación | 263 |
| 2. | Permisos remunerados | 264 |
| 3. | Préstamos o anticipos a los trabajadores | 264 |
| 4. | Costos por despidos | 264 |
| F. | LA CUANTIFICACIÓN DE UN PLIEGO: UNA SUMA DE SORPRESAS | 265 |
| 1. | Aumento salarial del 35% | 265 |
| a) | <i>Aumento salarial del 35% todos los salarios</i> | 265 |
| b) | <i>Horas extras trabajadas</i> | 266 |
| c) | <i>Subsidio de transporte</i> | 267 |
| d) | <i>Auxilio de almuerzo</i> | 267 |
| 2. | El aumento en las prestaciones de lo solicitado y el fenómeno de cascada | 268 |
| a) | <i>Prima de servicios</i> | 268 |
| b) | <i>Vacaciones</i> | 268 |

| | |
|---|-----|
| c) Cesantía | 269 |
| d) Intereses de cesantía | 270 |
| e) Cinco días de bonificación en Semana Santa | 270 |
| 3. Costos sin efecto prestacional | 271 |
| a) Auxilio de nacimiento | 271 |
| b) Auxilio por fallecimiento familiar | 272 |
| c) Becas para hijos de trabajadores | 272 |
| 4. Costos directos de la mano de obra | 272 |
| a) Bienestar familiar | 272 |
| b) Caja de compensación y SENA | 273 |
| 5. Costos ocultos | 273 |
| a) Permisos sindicales | 273 |
| b) Dotación | 273 |
| c) Permisos remunerados | 274 |
| d) Préstamos o anticipos a los trabajadores | 274 |
| e) Costos por despidos | 274 |
| e) Manejo de presupuestos de base cero (0) | 275 |
| f) Tablas de ponderación | 275 |
| g) Tablas de equivalencias | 275 |
| G. EL MODELO Y SUS PROBLEMAS. ALGUNAS RECOMENDACIONES | 275 |

CAPÍTULO IX

¿Hacia dónde va el sistema de negociación colectiva en Colombia?

| | |
|--|-----|
| A. HACIA UNA RENEGOCIACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA | 279 |
| 1. ¿Qué tan válida es la politización en los procesos de negociación? | 279 |
| 2. ¿Debe tener alguna limitación el pliego de peticiones? | 280 |
| 3. ¿Qué tan contraproducentes son las salidas facilistas? | 281 |
| 4. ¿Qué tan necesaria es la creación de la Comisión Nacional de Revisión de Convenciones Colectivas (CNRCC)? | 282 |
| 5. ¿Cómo debemos participar los usuarios o terceros en los procesos de negociación laboral? | 283 |
| 6. Validez de las protestas en los servicios públicos | 283 |

| | |
|--|-----|
| 7. ¿Es necesario legislar sobre la responsabilidad civil de los sindicatos tanto en el sector público como en el privado, con el fin de proteger los intereses de usuarios o terceros? | 284 |
| 8. ¿Es aconsejable establecer un mecanismo de negociación permanente en las empresas? | 285 |
| 9. ¿Puede crearse un mecanismo de negociación multiplicador? | 285 |
| 10. ¿Deben establecerse sistemas de negociación especial para zonas en conflicto? | 288 |
| 11. ¿Qué tan deseada, conveniente y oportuna es la intervención del Ministerio del Trabajo en el proceso de la negociación? | 288 |
| 12. A manera de conclusiones | 289 |

ANEXOS

| | |
|--|-----|
| ANEXO 1: ANÁLISIS RETROSPECTIVO DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS EN LA EMPRESA DE TELÉFONOS DE BOGOTÁ ENTRE 1970-1990 | 295 |
| A. HISTORIA DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS | 295 |
| B. ARBITRAMENTO | 302 |
| ANEXO 2: ANÁLISIS RETROSPECTIVO DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS EN LA EMPRESA DE ACUEDUCTO DE BOGOTÁ ENTRE 1970-1990 | 306 |
| A. HISTORIA DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS | 306 |
| B. DE LA DENUNCIA REALIZADA POR LA EMPRESA | 309 |
| C. ARBITRAMENTO | 310 |
| ANEXO 3: CONVENIOS OIT | 311 |
| A. CONVENIO SOBRE EL DERECHO DE ASOCIACIÓN (TERRITORIOS NO METROPOLITANOS), 1947 - CONVENIO 84 | 311 |
| B. CONVENIO SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN, 1948 - CONVENIO 87 | 316 |
| C. CONVENIO SOBRE EL DERECHO DE SINDICACIÓN Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA, 1949 - CONVENIO 98 | 320 |
| D. CONVENIO SOBRE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN, 1951 - CONVENIO 100 | 322 |
| E. CONVENIO SOBRE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES, 1971 - CONVENIO 135 | 324 |
| F. CONVENIO SOBRE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES RURALES, 1975 - CONVENIO 141 | 326 |

| | |
|---|-----|
| G. CONVENIO SOBRE LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, 1978 - CONVENIO 151 | 329 |
| H. CONVENIO 154 - SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, 1981 | 332 |
| ANEXO 4: PROBLEMAS Y PROYECCIONES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA | 335 |
| A. PUNTO DE VISTA SINDICAL | 335 |
| B. PUNTO DE VISTA DE LA CONFEDERACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEMOCRÁTICOS DE COLOMBIA | 340 |
| C. PUNTO DE VISTA DE LA CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE COLOMBIA (CTC) | 341 |
| D. MINISTERIO DEL TRABAJO | 343 |
| E. PUNTO DE VISTA EMPRESARIAL | 345 |
| ÍNDICE ANALÍTICO | 347 |
| BIBLIOGRAFÍA | 355 |

ABREVIATURAS

| | | | |
|-----------|-----------------------------------|----------|-------------------------|
| Art. | Artículo | D | Decreto |
| Cas. | Casación | D.O. | Diario Oficial |
| C.C. | Código Civil | EXP. | Expediente |
| CCA | Código Contencioso Administrativo | L. | Ley |
| C. Const. | Corte Constitucional | Lab. | Laboral |
| C. de E. | Consejo de Estado | M.P. | Magistrado Ponente |
| C.N. | Constitución Nacional | N.C. | Negociación Colectiva |
| C.P. | Código Penal | Op. cit. | Obra citada |
| CPC | Código de Procedimiento Civil | Rad. | Radicación |
| CPP | Código de Procedimiento Penal | Rev. | Revisión |
| Cpto. | Concepto | R.I. | Relaciones Industriales |
| CSJ | Corte Suprema de Justicia | S. | Sala |
| CS del T. | Código Sustantivo del Trabajo | Sec. | Sección |
| | | Sent. | Sentencia |