



# **Tendencias de las relaciones laborales colectivas ANDI**

---

**Abril 20 de  
2023**

---

AGRADECIMIENTOS A NUESTROS  
ALIADOS CESLA



# Contenido



1

**Panorama de la  
negociación colectiva  
convencional 2015-2021**



2

**Encuesta de Relaciones  
Laborales Colectivas**



3

**Proyecto de reforma  
laboral**



**PANORAMA DE LA NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA CONVENCIONAL 2015-  
2021**

---

**1.**

## Resumen fuentes de información número de trabajadores sindicalizados

Fuente de información y último año de actualización	Número de trabajadores sindicalizados
Censo Nacional Sindical (2017)	1.428.048
Escuela Nacional Sindical (2017)	1.028.764
DANE-GEIH (2019)	721.240
OIT (2016)	1.078.114



No se cuenta con una medición exacta.

### Teniendo en cuenta la estructura del mercado laboral

5/10

Son empleados asalariados.

5/10

Son trabajadores por cuenta propia.

**El fortalecimiento del sindicalismo depende, en gran parte, del fortalecimiento del tejido empresarial.**

### Tasas de sindicalización en Colombia para diferentes escenarios

	Censo Nacional Sindical (2017)	Escuela Nacional Sindical (2017)	DANE-GEIH (2019)	OIT (2016)
Sobre los ocupados totales	6,4%	4,6%	3,2%	4,9%
Sobre los ocupados asalariados	13,1%	9,5%	6,5%	10,0%
Sobre los asalariados formalizados	17,9%	12,9%	9,0%	13,7%

Fuente: elaboración propia con base en datos del DANE GEIH (2020); ILOSTAT (2020); ENS (2017); Ministerio de Trabajo (2018).

# Productividad laboral

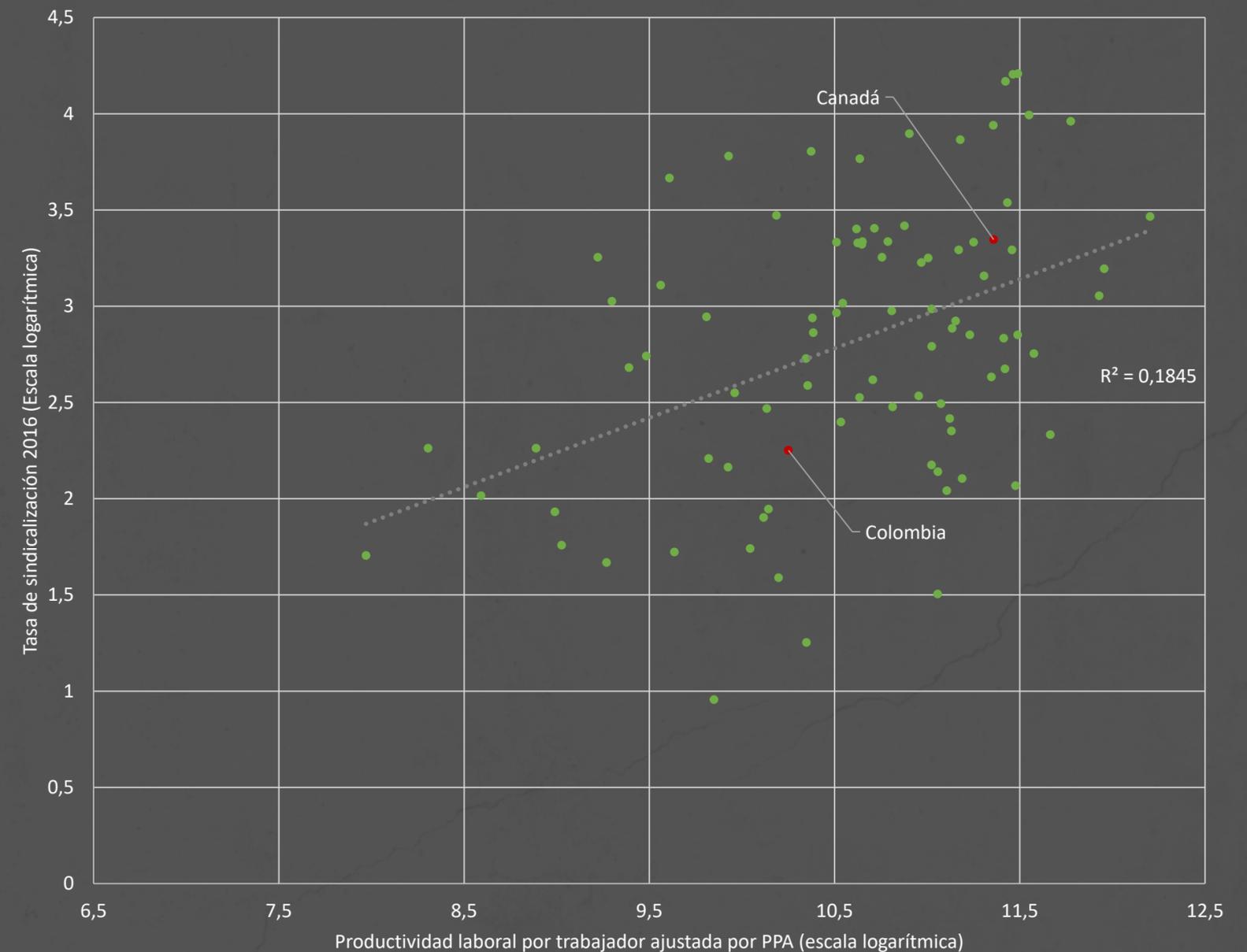
➔ Un **mayor empleo por cuenta propia** está asociado a una **menor productividad laboral**.

➔ A medida que **aumenta la productividad laboral** de los países, se hace **menor la proporción del empleo** que es realizado de forma **independiente**.

➔ A mayor productividad, mayor trabajo formal y asalariado.

➔ A mayor trabajo formal asalariado, mejores indicadores sindicales.

## Productividad laboral vs. Tasa de sindicalización: gráfico de dispersión (dato más actualizado)



La evidencia estadística entre países sugiere que **Colombia**, en tanto que **tiene una menor productividad laboral** que países con mejores ingresos, tiene **mayor nivel de empleo a cuenta propia** y, también, **una menor tasa de sindicalización**.

# Entorno cultural

→ Las personas han perdido confianza en las **instituciones** y no sienten una representación real de sus intereses y necesidades.

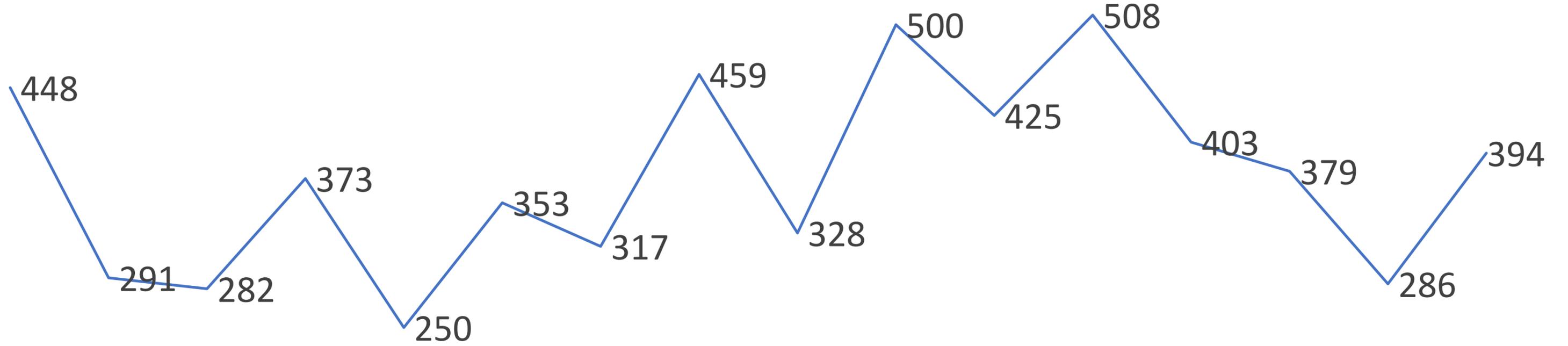
→ La negociación colectiva podría no estar apuntando a los beneficios que **buscan las nuevas generaciones y el nuevo entorno social y familiar.**

# Abusos y malas prácticas

- **Retiro** arbitrario de pliegos y **presentaciones sucesivas** del mismo pliego de forma indefinida.
- Prolongación **indefinida** del conflicto colectivo (fuero circunstancial).
- **Multiafiliación** sindical abusiva (fueros sindicales) y ausencia de actividad sindical.
- La **rigidez** e inalterabilidad de los pliegos de peticiones y negociaciones.
- Renuencia a entender las **dinámicas** empresariales.
- Anteposición de **intereses personales** sobre los intereses colectivos de los trabajadores.

**Análisis convenciones  
colectivas  
Aplicativo CESLA**

# Histórico de convenciones colectivas 2006 - 2021



---

2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021

# Matriz de convenciones: resultados generales

## Ubicación y número de convenciones por departamento

DEPARTAMENTOS ● AMAZONAS ● ANTIOQUIA ● ARAUCA ● ATLANTICO ● BOLIVAR ▶



Número de convenciones

Año de firma

Todas ▼

2802 ⓘ

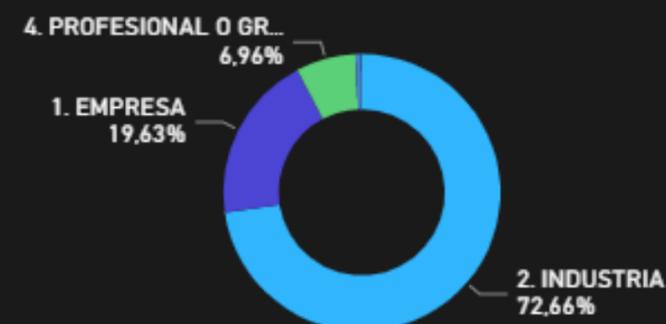
Número de empresas

1964

Número de Sindicatos

867

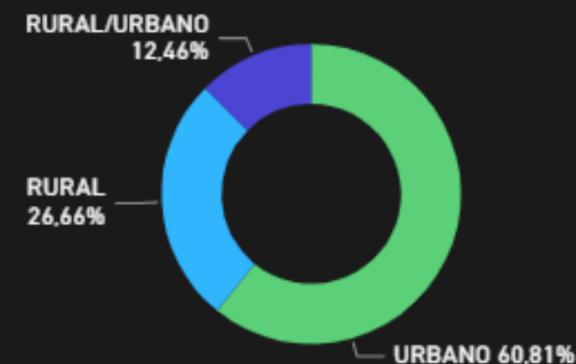
Tipo del sindicato



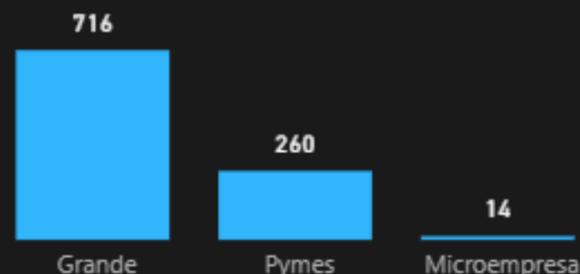
Número de convenciones por sector económico



Sector rural o urbano



Número de convenciones por tamaño de empresa ⓘ



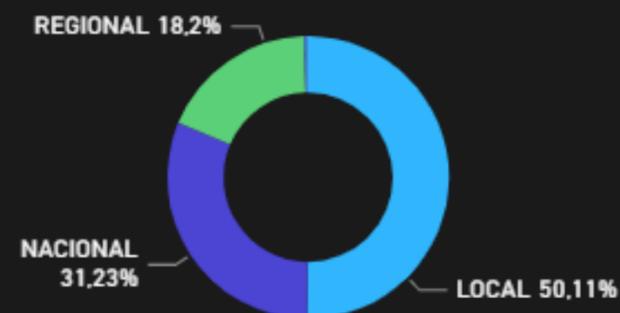
Total trabajadores que aplica

596.587 ⓘ

Promedio trabajadores que aplica

233,77

Ámbito de la convención



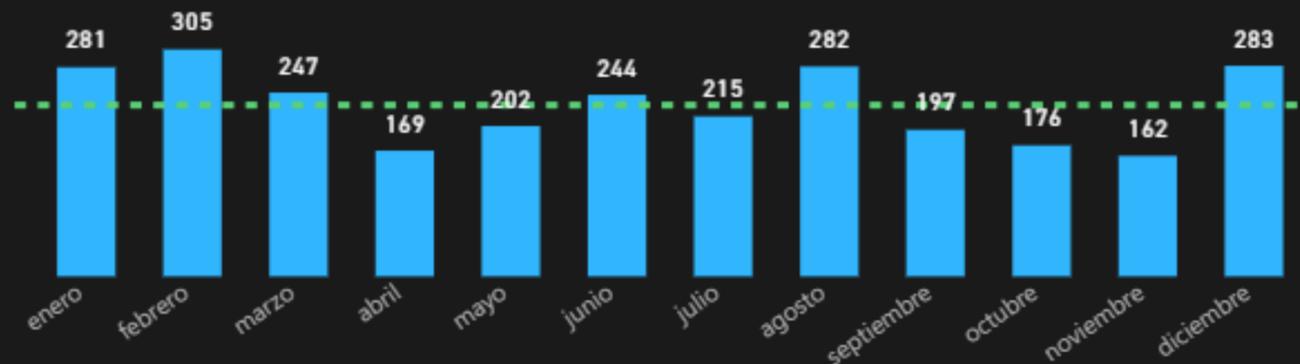
## Vigencia de las convenciones

2,31

Promedio de vi...



## Número de convenciones por mes de firma



V3.0

ANDI

MÁS PAÍS

CESLA  
Centro de Estudios Sociales y Laborales

Año

Todas

SECTOR ECONÓMICO

Todas

Subsector (2 dígitos)

Todas

Sub-subsector (4 dígitos)

Todas

DEPARTAMENTOS

Todas

Tamaño empresa

Todas

SINDICATO

Todas

EMPRESA

Todas

Número de convenciones

2802

Número de empresas

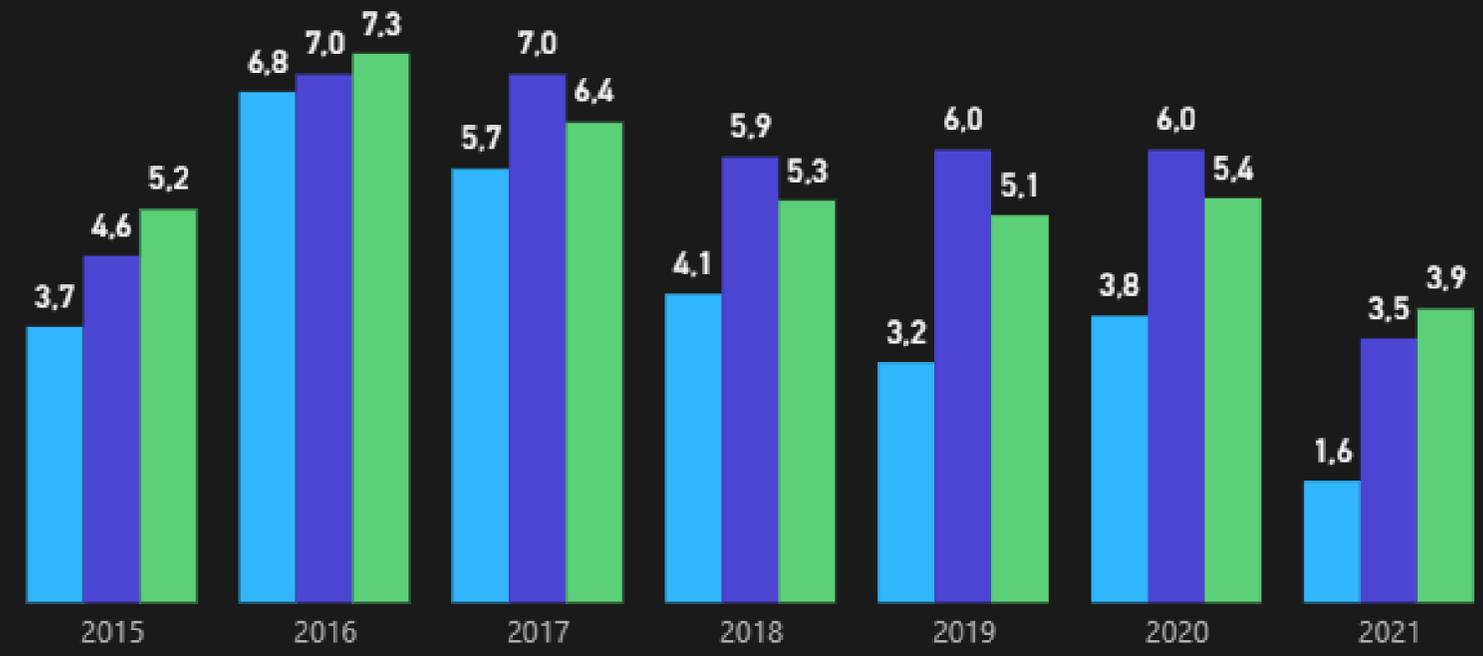
1964

Número de Sindicatos

867

## Incrementos salariales convencionales vs. SMLMV e Inflación

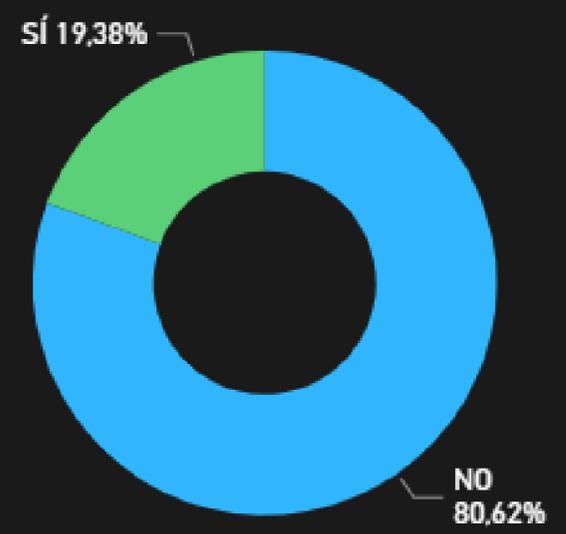
● Inflación del año anterior ● Incremento legal del SMLMV ● Incremento convencional promedio



# Salarios

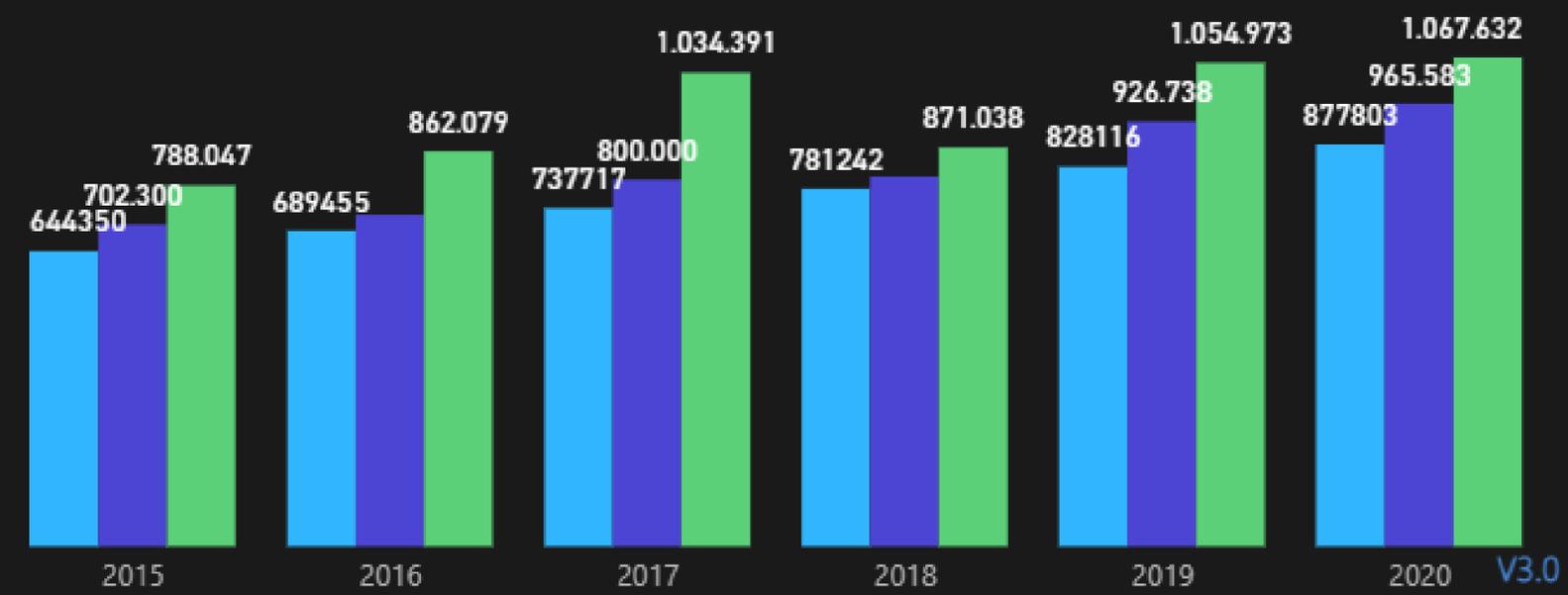
Condiciones especiales de ajustes ⓘ

CARGO



## Salario mínimo convencional vs. SMLMV

● Máx. de SMLMV ● Salario convencional mediano ● Salario convencional promedio



Diferencia porcentual promedio entre el Salario Convencional y el SMMLV

11,06 %

# Exploración de minas y canteras

## Incrementos salariales convencionales vs. SMLMV e Inflación

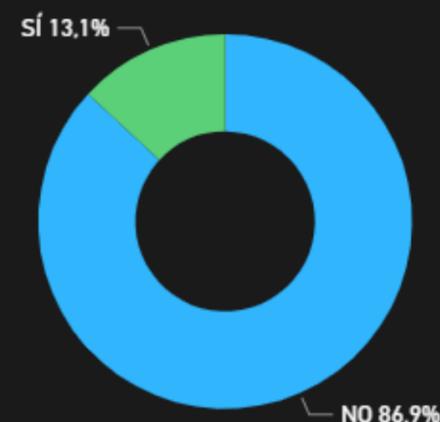
● Inflación del año anterior ● Incremento legal del SMLMV ● Incremento convencional promedio



## Salarios

Condiciones especiales de ajustes ⓘ

CARGO ▾



## Salario mínimo convencional vs. SMLMV

● Máx. de SMLMV ● Salario convencional mediano ● Salario convencional promedio



Diferencia porcentual promedio entre el Salario Convencional y el SMLMV

83,63 %

Año

Todas

SECTOR ECONÓMICO

Todas

Subsector (2 dígitos)

Todas

Sub-subsector (4 dígitos)

Todas

DEPARTAMENTOS

Todas

Tamaño empresa

Todas

SINDICATO

Todas

EMPRESA

Todas

Número de convenciones

2802

Número de empresas

1964

Número de Sindicatos

867

# Asuntos sindicales

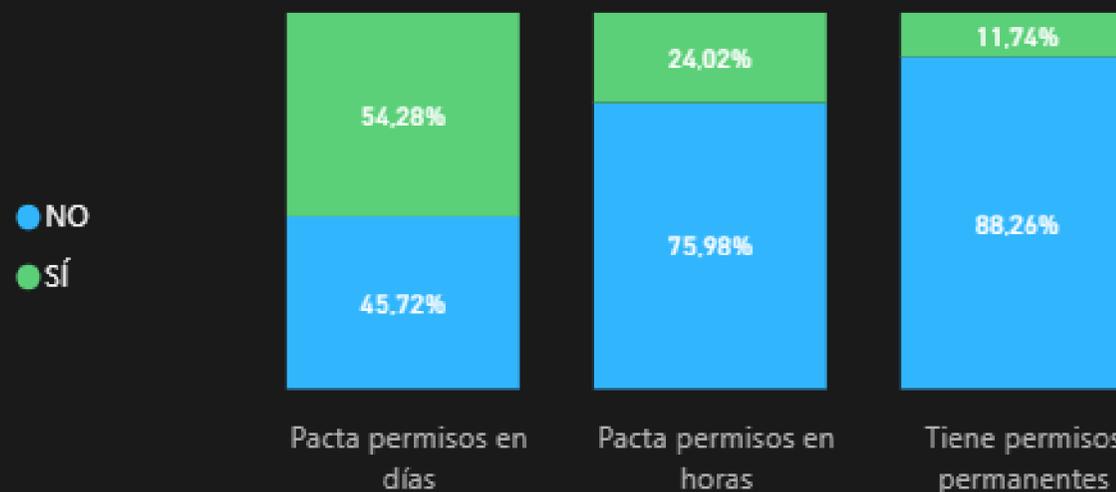
319.503

Promedio de Auxilios por trabajador

## Auxilios sindicales

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Total auxilios sindicales en \$	4.715.589.452	7.529.316.504	6.150.398.372	4.020.329.638	4.245.118.455	13.936.280.484
Promedio auxilios sindicales por convención	18.862.357,81	19.158.566,17	24.214.166,82	21.849.617,60	21.119.992,31	47.726.987,96
Mediana de auxilios sindicales	6.000.000,00	5.060.955,52	7.944.500,00	6.000.000,00	3.291.761,00	14.781.399,00
Promedio auxilios por trabajador beneficiado	398.835,13	187.784,78	410.970,87	137.228,66	231.879,10	476.916,09
Mediana auxilios por trabajador beneficiado	80.813,38	52.718,29	123.599,40	21.221,92	24.972,16	137.529,26

## Permisos sindicales



● Mediana permisos en días ● Mediana permisos en horas



V3.0

ANDI

MÁS PAÍS

CESLA  
Centro de Estudios Sociales y Laborales

# Exploración de minas y canteras

## Asuntos sindicales

430.356

Promedio de Auxilios por trabajador

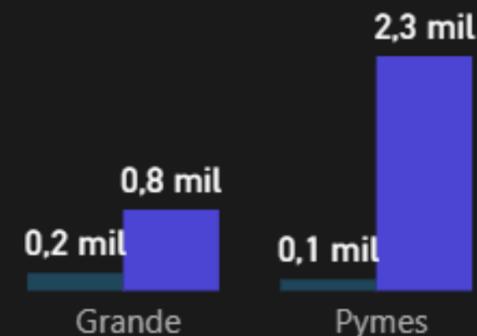
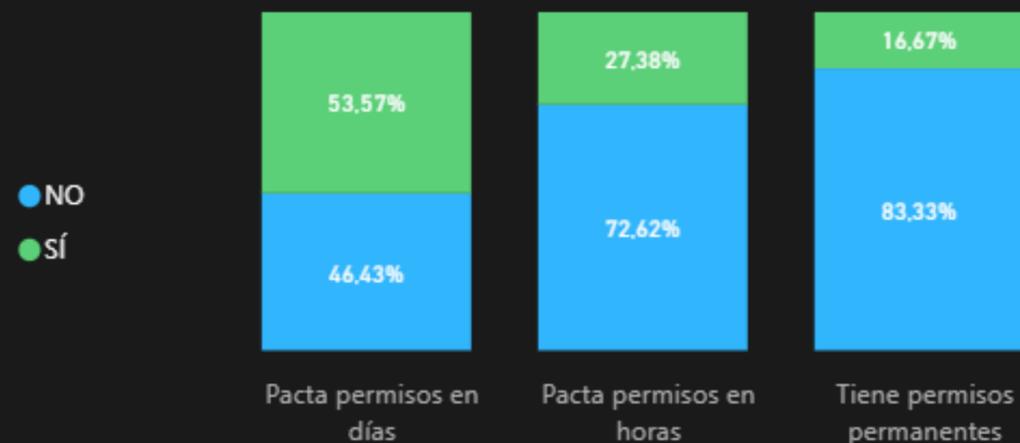
### Auxilios sindicales

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Total auxilios sindicales en \$	844.868.385	656.746.324	537.167.805	44.475.903	456.039.825	131.053.174
Promedio auxilios sindicales por convención	76.806.216,82	54.728.860,37	67.145.975,58	14.825.301,00	91.207.965,00	18.721.881,98
Mediana de auxilios sindicales	22.321.550,00	9.618.259,77	47.379.845,50	11.475.903,00	45.500.000,00	7.426.580,00
Promedio auxilios por trabajador beneficiado	578.297,39	241.949,56	1.189.242,56	96.796,37	638.582,23	225.969,75
Mediana auxilios por trabajador beneficiado	75.425,79	171.899,53	1.317.004,52	0,00	205.091,78	141.574,24

### Permisos por tamaño de empresa

### Permisos sindicales

● Mediana permisos en días ● Mediana permisos en horas



V3.0

COB ANDI

MÁS PAÍS

CESLA  
Centro de Estudios Sociales y Laborales

Año

Todas

SECTOR ECONÓMICO

Todas

Subsector (2 dígitos)

Todas

Sub-subsector (4 dígitos)

Todas

DEPARTAMENTOS

Todas

Tamaño empresa

Todas

SINDICATO

Todas

EMPRESA

Todas

Número de convenciones

2802

Número de empresas

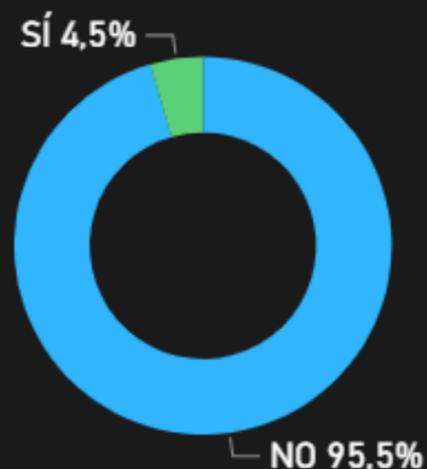
1964

Número de Sindicatos

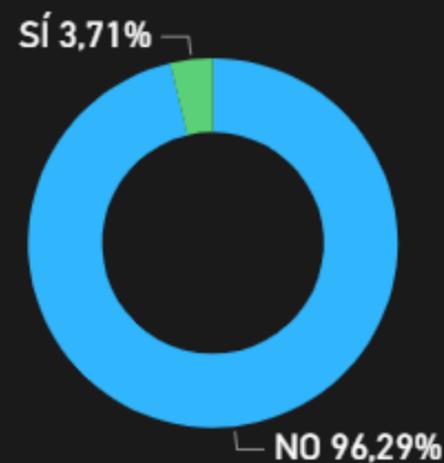
867

# Asuntos sindicales

Pactan fueros extralegales i



Pactan extensión de fuero i

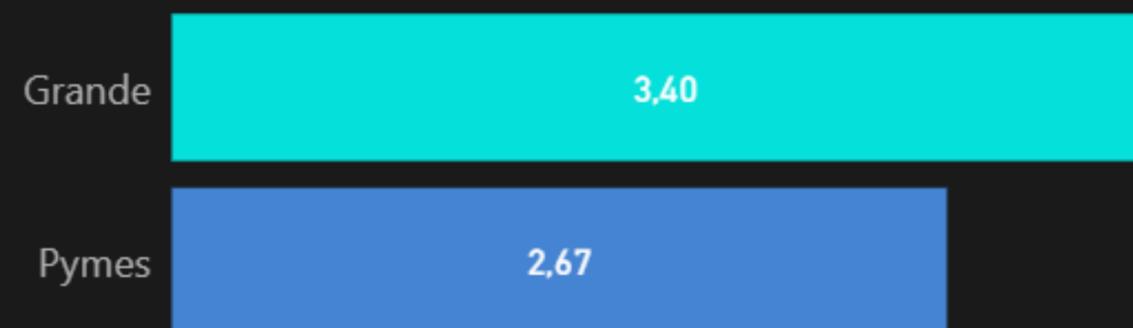


6,98

Extensión promedio fuero (meses adicionales)



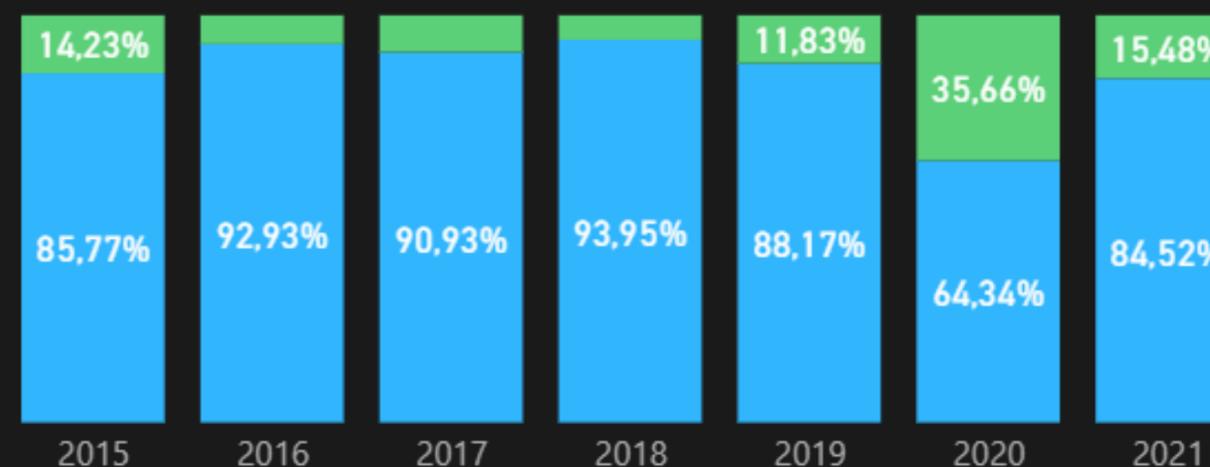
Número de fueros extralegales promedio



Otros asuntos sindicales i

FORMACIÓN (SÍ/NO)

● NO ● SÍ



V3.0



Año

Todas

SECTOR ECONÓMICO

Todas

Subsector (2 dígitos)

Todas

Sub-subsector (4 dígitos)

Todas

DEPARTAMENTOS

Todas

Tamaño empresa

Todas

SINDICATO

Todas

EMPRESA

Todas

Número de convenciones

2802

Número de empresas

1964

Número de Sindicatos

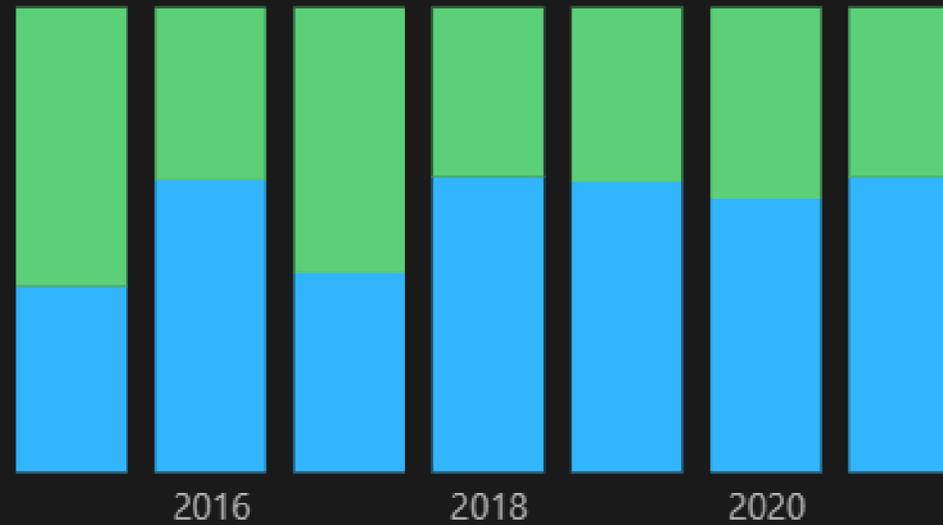
867

# Regímenes y cláusulas especiales

Cláusulas especiales ⓘ

VIÁTICOS (SÍ/NO) ▾

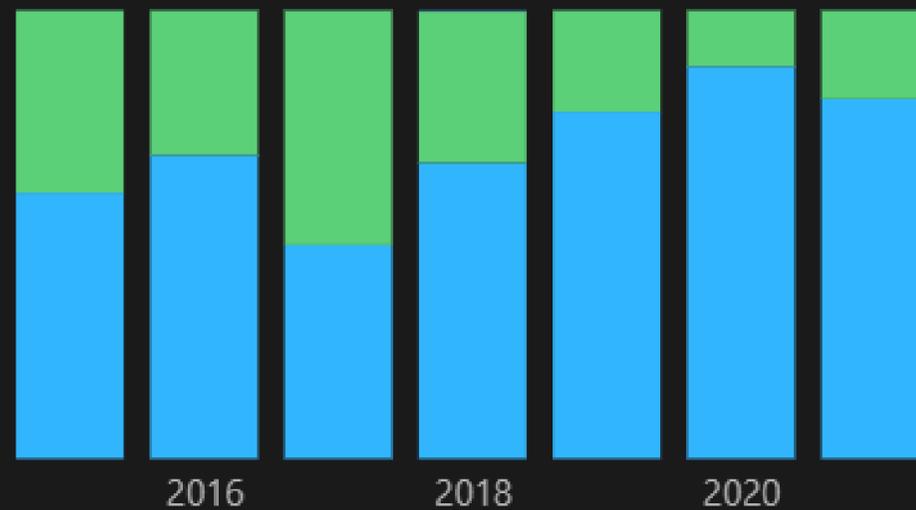
● NO ● SÍ



Regímenes especiales ⓘ

RÉGIMEN ESPECIAL DE REEMPLAZOS (SÍ/NO) ▾

● NO ● SÍ ● sí



Convenciones con régimen de transición por sector económico

● NO ● SÍ ⓘ



V3.0

COB ANDI

MÁS PAÍS

CESLA  
Centro de Estudios Sociales y Laborales

Año

Todas

SECTOR ECONÓMICO

Todas

Subsector (2 dígitos)

Todas

Sub-subsector (4 dígitos)

Todas

DEPARTAMENTOS

Todas

Tamaño empresa

Todas

SINDICATO

Todas

EMPRESA

Todas

Número de convenciones

2802

Número de empresas

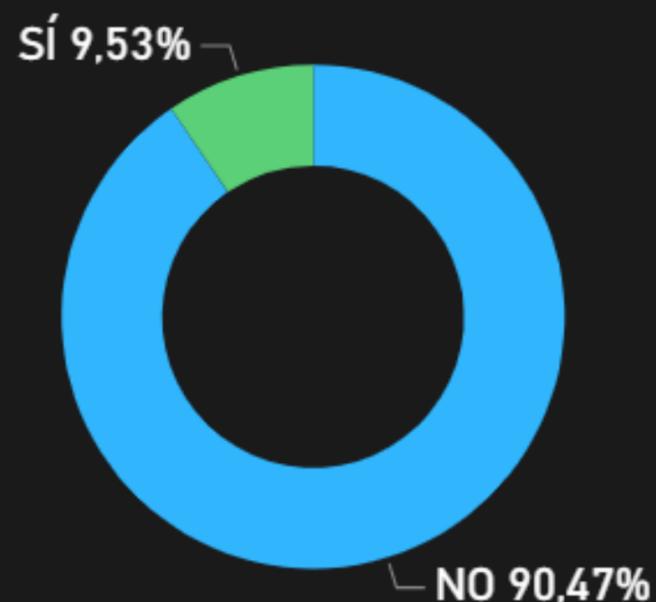
1964

Número de Sindicatos

867

# Jornadas laborales

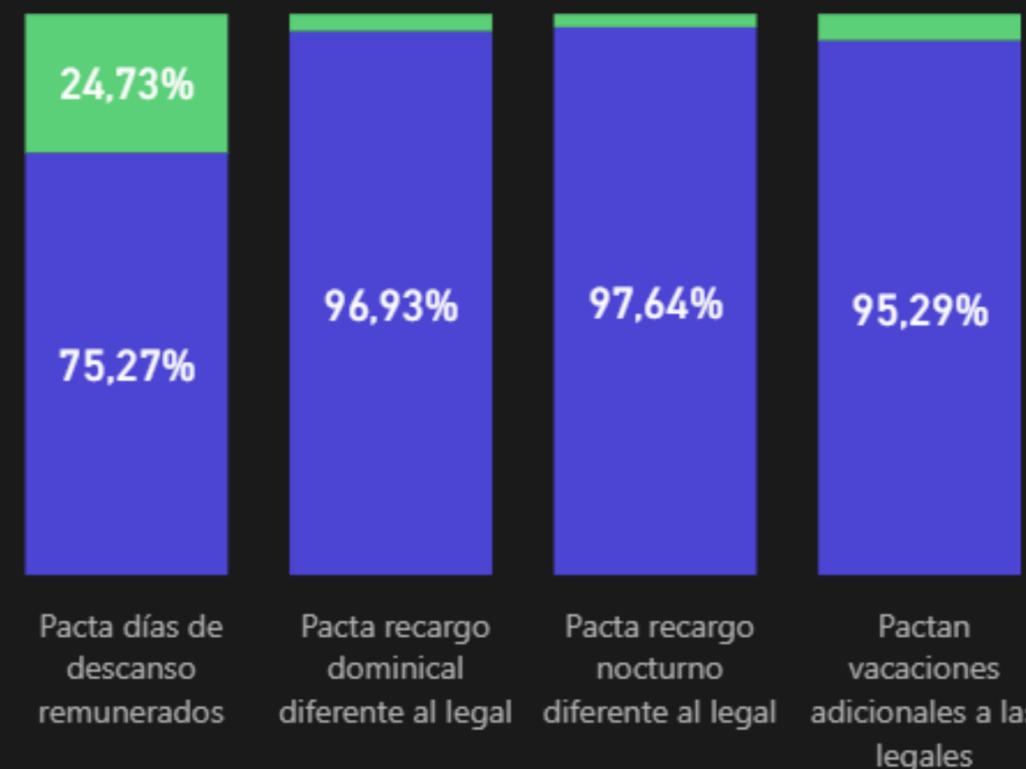
Pactan jornada diferente a la legal



43,41  
Promedio jornada  
convencional (horas  
semanales) ⓘ

Negociaciones respecto a la jornada laboral y remuneración

● NO ● SÍ



Promedio días de descanso remunerados	2,27
Promedio días de vacaciones + extralegales	20,07
Remuneración dominical promedio (%)	160,2 %
Remuneración nocturna promedio (%)	62,2 %

V3.0

ANDI

MÁS PAÍS

CESLA  
Centro de Estudios Sociales y Laborales

Año

Todas

SECTOR ECONÓMICO

Todas

Subsector (2 dígitos)

Todas

Sub-subsector (4 dígitos)

Todas

DEPARTAMENTOS

Todas

Tamaño empresa

Todas

SINDICATO

Todas

EMPRESA

Todas

Número de convenciones

2802

Número de empresas

1964

Número de Sindicatos

867

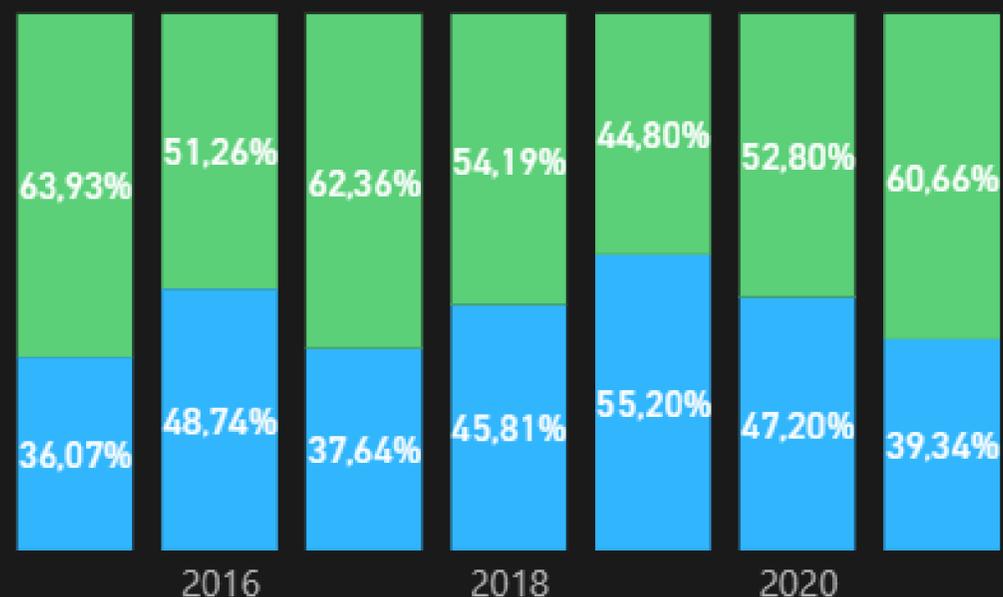
# Permisos y auxilios

Tipos de auxilios

Pacta auxilio por natalidad o aborto

Pactan (SÍ/NO)

● NO ● SÍ



## Auxilios

Auxilio por matrimonio (\$) \$264.088

Auxilio por muerte familiar (\$) \$729.430

Auxilio por natalidad o aborto (\$) \$310.213

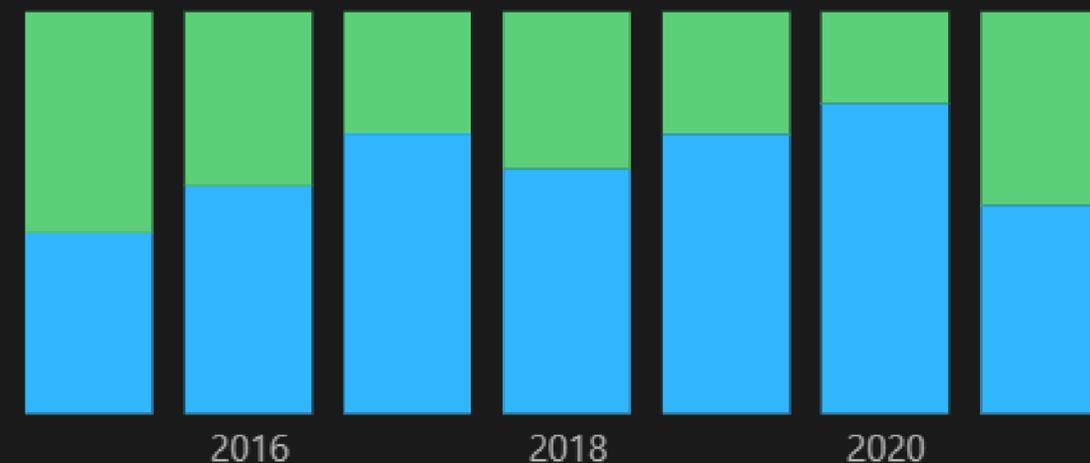
Auxilio por muerte trabajador (\$) \$1.837.664

Tipos de permisos

Pactan permiso por matrimonio

Pactan (SÍ/NO)

● NO ● SÍ



## Permisos (días promedio)

Permiso por calamidad doméstica (Días hábiles)	3,53
Permiso por aborto (Días hábiles extra)	5,05
Permiso por lactancia (Horas adicionales)	1,45
Permiso por paternidad (Días hábiles extra)	5,03
Permiso por maternidad (Días hábiles extra)	7,10
Permiso por matrimonio (Días hábiles)	4,56
Permiso por muerte de familiar (Días hábiles extra)	3,05

V3.0

COB ANDT

MÁS PAÍS

CESLA

# Exploración de minas y canteras

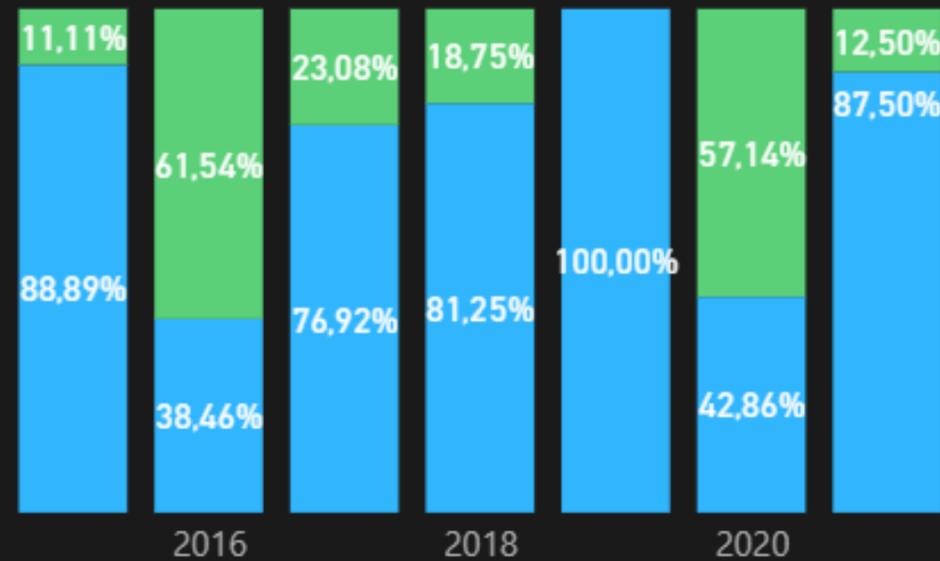
## Permisos y auxilios

Tipos de auxilios

Pacta auxilio por natalidad o aborto

Pactan (SÍ/NO)

● NO ● SÍ



### Auxilios

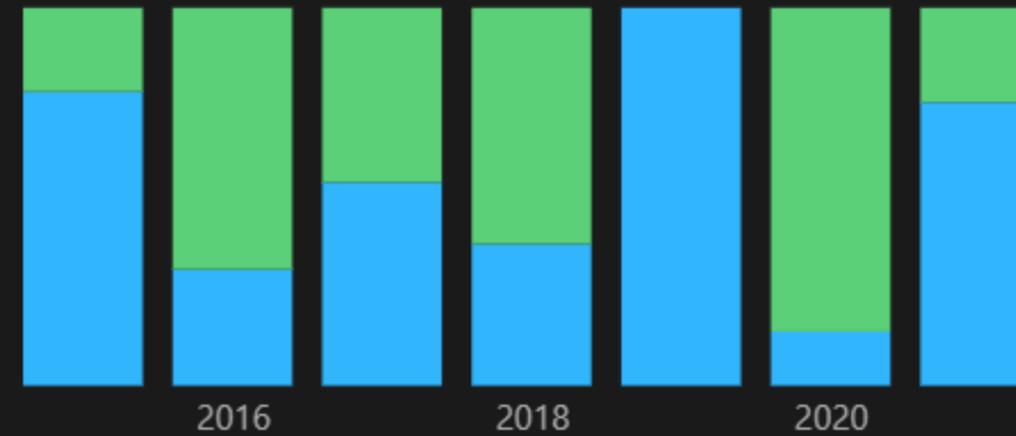
Auxilio por matrimonio (\$)	\$993.749
Auxilio por muerte familiar (\$)	\$1.637.436
Auxilio por natalidad o aborto (\$)	\$563.245
Auxilio por muerte trabajador (\$)	\$2.416.715

Tipos de permisos

Pactan permiso por matrimonio

Pactan (SÍ/NO)

● NO ● SÍ



### Permisos (días promedio)

Permiso por calamidad doméstica (Días hábiles)	3,15
Permiso por aborto (Días hábiles extra)	5,54
Permiso por lactancia (Horas adicionales)	1,67
Permiso por paternidad (Días hábiles extra)	3,50
Permiso por maternidad (Días hábiles extra)	3,92
Permiso por matrimonio (Días hábiles)	4,17
Permiso por muerte de familiar (Días hábiles extra)	3,11

# Educación, préstamos y fondos

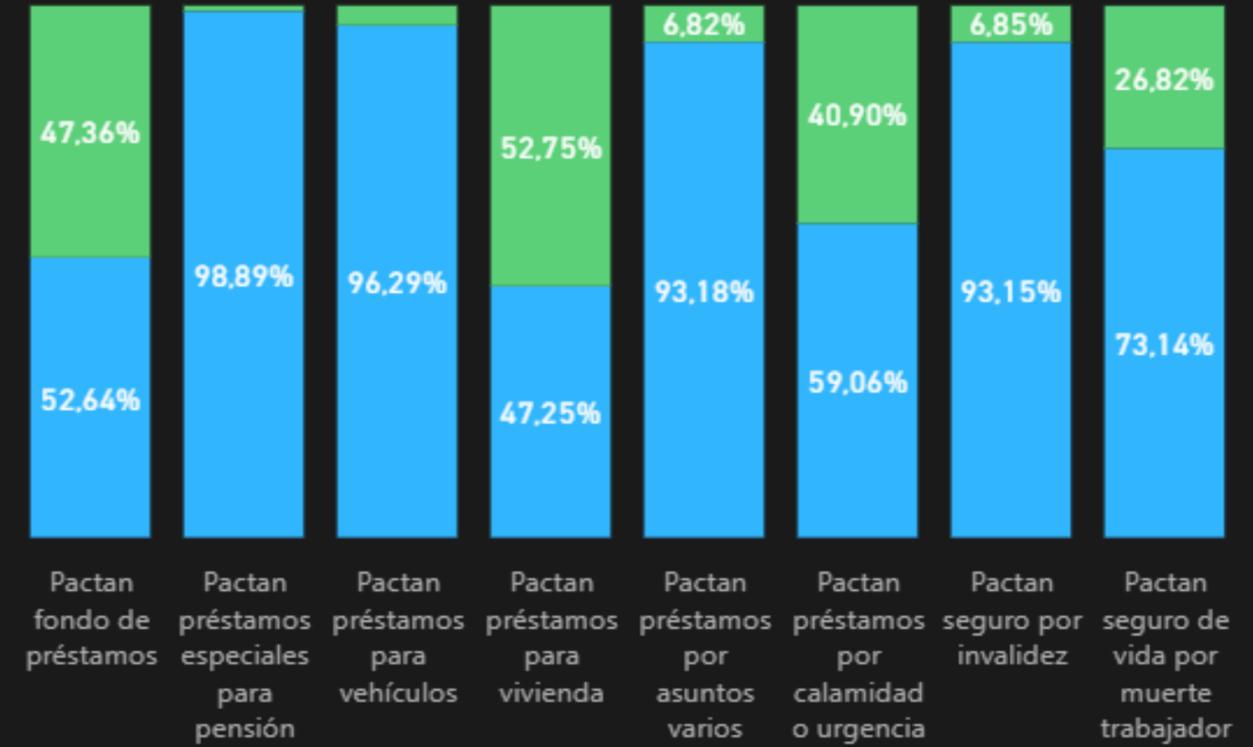
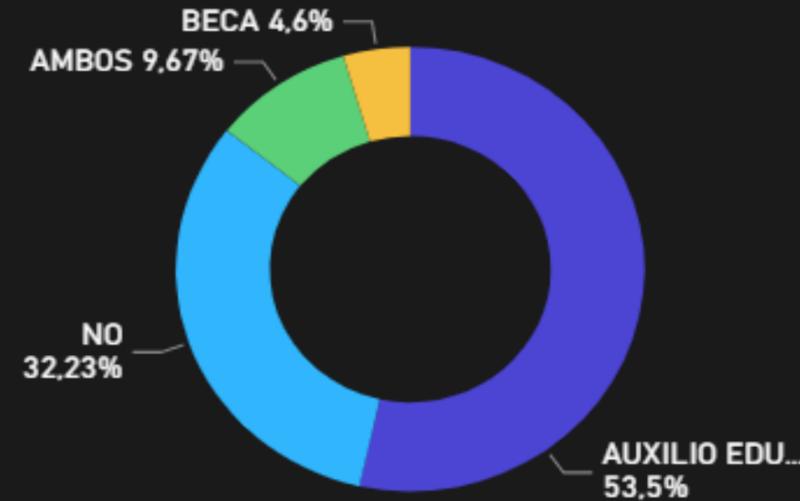
- Año
  - Todas
- SECTOR ECONÓMICO
  - Todas
- Subsector (2 dígitos)
  - Todas
- Sub-subsector (4 dígitos)
  - Todas
- DEPARTAMENTOS
  - Todas
- Tamaño empresa
  - Todas
- SINDICATO
  - Todas
- EMPRESA
  - Todas

Filtro por beneficio educativo i

Beneficios para estudios familia (lista)

Préstamos i

● NO ● Sí ● sí



Número de convenciones

2802

Mediana fondo de préstamos por trabajador por tamaño de empresa



Número de empresas

1964

Número de Sindicatos

867

## Fondos de préstamos

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Mediana fondos disponibles para préstamos	\$124.066.740	\$42.000.000	\$100.000.000	\$101.660.842	\$30.000.000	\$4.797.476
Mediana Fondo de préstamo por trabajador	\$1.065.075	\$415.152	\$1.115.912	\$995.879	\$423.818	\$100.429

- Año
  - Todas
- SECTOR ECONÓMICO
  - Todas
- Subsector (2 dígitos)
  - Todas
- Sub-subsector (4 dígitos)
  - Todas
- DEPARTAMENTOS
  - Todas
- Tamaño empresa
  - Todas
- SINDICATO
  - Todas
- EMPRESA
  - Todas

Número de convenciones

2802

Número de empresas

1964

Número de Sindicatos

867

# Salud y beneficios calidad de vida

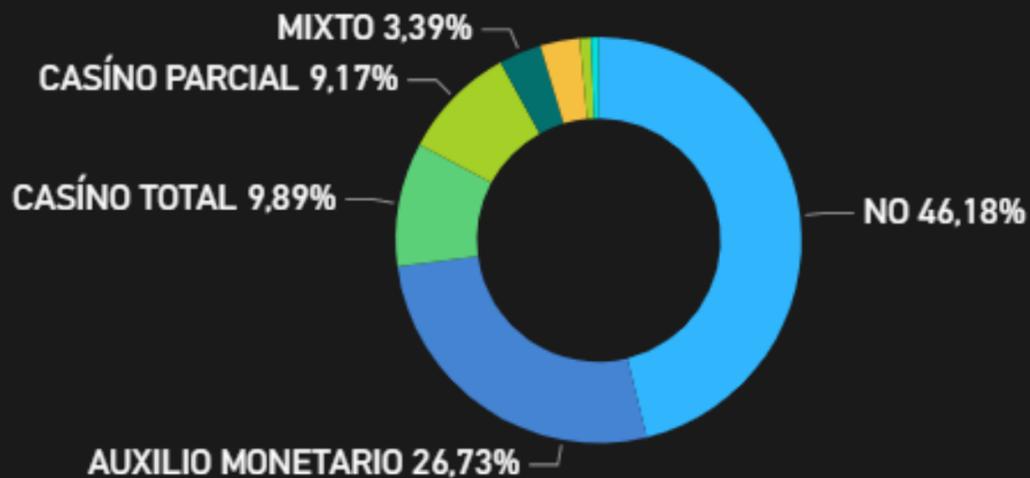
Beneficios de salud ⓘ

● NO ● SÍ ● Sí



Tipos de beneficios

Alimentación



\$205.458

Auxilio por anteojos promedio

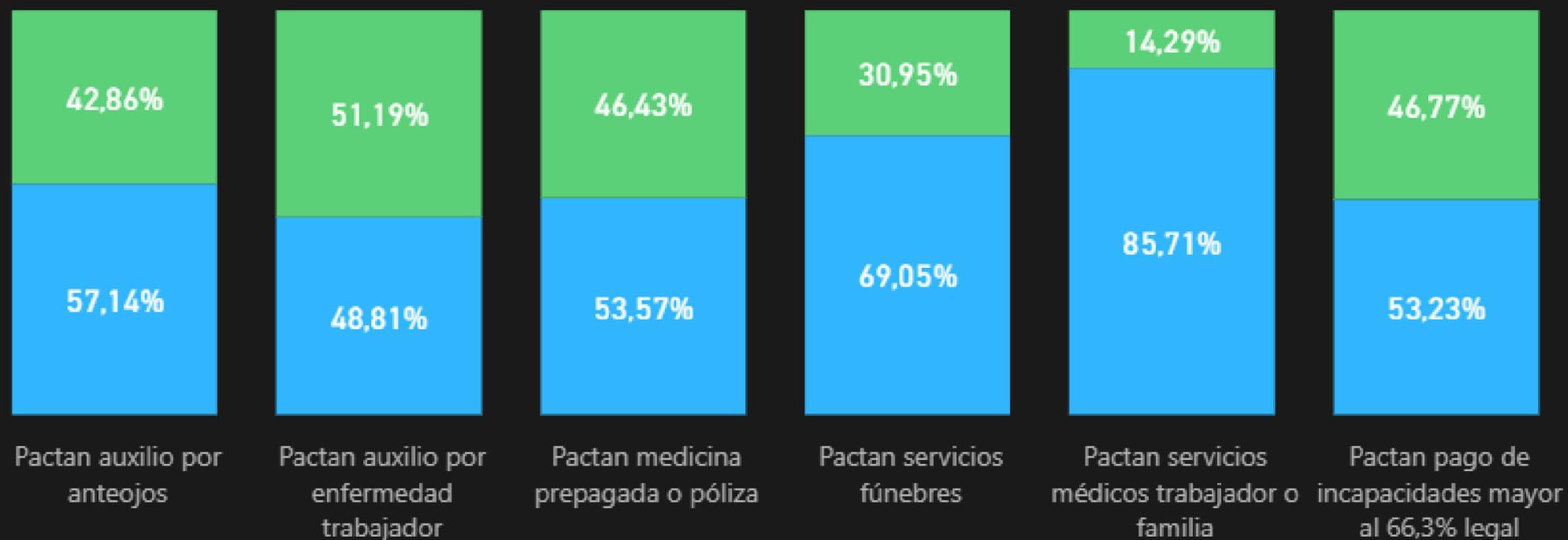
V3.0



# Salud y beneficios calidad de vida

Beneficios de salud ⓘ

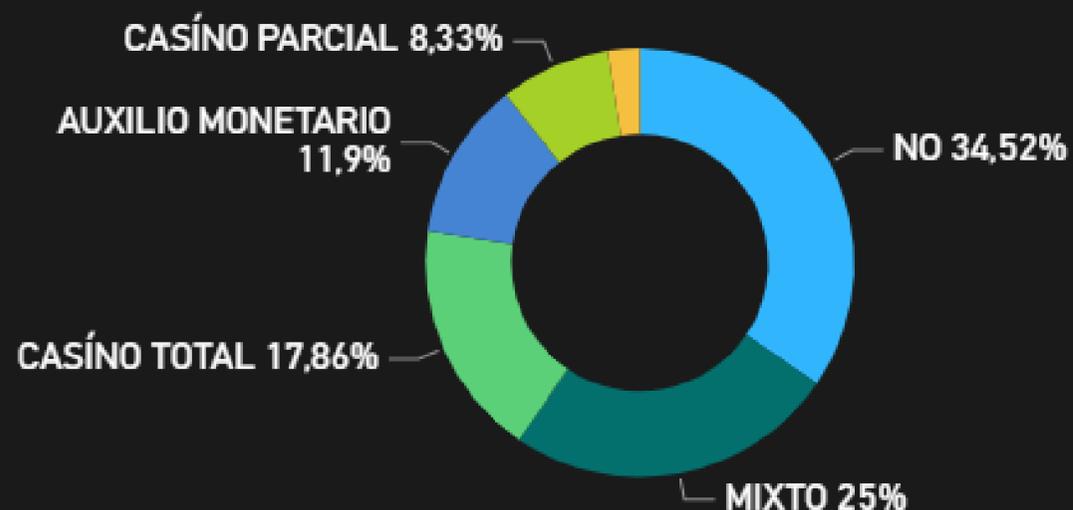
● NO ● SÍ



## Exploración de minas y canteras

Tipos de beneficios

Alimentación



### \$321.134

Auxilio por anteojos promedio

V3.0

ANDI

MÁS PAÍS

CESLA  
Centro de Estudios Sociales y Laborales

Año

Todas

SECTOR ECONÓMICO

Todas

Subsector (2 dígitos)

Todas

Sub-subsector (4 dígitos)

Todas

DEPARTAMENTOS

Todas

Tamaño empresa

Todas

SINDICATO

Todas

EMPRESA

Todas

Número de convenciones

2802

Número de empresas

1964

Número de Sindicatos

867

# Primas

Frecuencia de las primas extralegales

● NO ● Sí ● Sí



## Valores

### Prima de mitad de año

Días/Dinero	% Pactan	Promedio
En días	79,77%	21
En dinero	20,23%	221.318

### Prima de pascua o pescado

Días/Dinero	% Pactan	Promedio
En días	59,78%	9
En dinero	40,22%	166.903

### Prima de navidad

Días/Dinero	% Pactan	Promedio
En días	61,13%	27
En dinero	38,87%	190.885

### Prima de vacaciones

Días/Dinero	% Pactan	Promedio
En días	60,10%	17,84
En dinero	39,90%	213.109,68

V3.0



# Primas

Frecuencia de las primas extralegales

● NO ● Sí



## Valores

### Prima de mitad de año

Días/Dinero	% Pactan	Promedio
En días	97,06%	20
En dinero	2,94%	500.000

### Prima de pascua o pescado

Días/Dinero	% Pactan	Promedio
En dinero	100,00%	110.000

### Prima de navidad

Días/Dinero	% Pactan	Promedio
En días	85,71%	19
En dinero	14,29%	437.897

### Prima de vacaciones

Días/Dinero	% Pactan	Promedio
En días	77,78%	19,48
En dinero	22,22%	453.918,67

Exploración de minas y canteras

Año

Todas

SECTOR ECONÓMICO

Todas

Subsector (2 dígitos)

Todas

Sub-subsector (4 dígitos)

Todas

DEPARTAMENTOS

Todas

Tamaño empresa

Todas

SINDICATO

Todas

EMPRESA

Todas

Número de convenciones

2802

Número de empresas

1964

Número de Sindicatos

867

# Bonificaciones

## Bonificación firma de convención

Días/Dinero	% Pactan	Promedio por trabajador	Promedio por convención
En días	4,41%	41,03	9.497,20
En dinero	95,59%	688524,60	242.069.729,98

Bonificación por firma de convención negociador

\$2.474.166

Promedio (en dinero)

## Bonificación por pensión

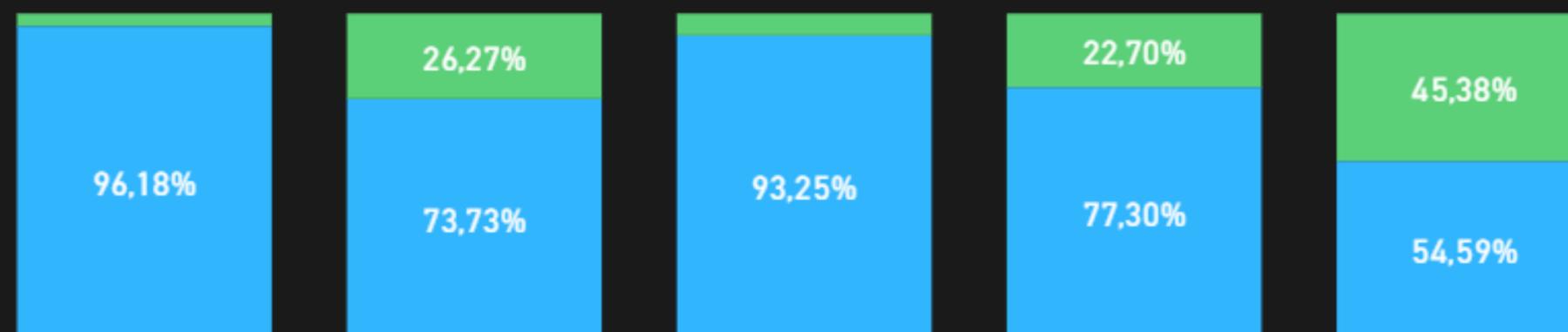
Días/Dinero	% Pactan	Promedio
En días	38,99%	70,39
En dinero	61,01%	3473074,47

## Bonificación por invalidez

Días/Dinero	% Pactan	Promedio
En días	41,67%	91,18
En dinero	58,33%	6209306,63

## Frecuencia de las bonificaciones (i)

● NO ● Sí ● sí



Pactan bonificación por firma de convención negociador

Pactan bonificación por firma de convención trabajador

Pactan bonificación por invalidez

Pactan bonificación por pensión

Pactan dotación de calzado y ropa

V3.0



# Exploración de minas y canteras

## Bonificaciones

### Bonificación firma de convención

Días/Dinero	% Pactan	Promedio por trabajador	Promedio por convención
En dinero	100,00%	3017082,13	3.848.150.184,57

### Bonificación por firma de convención negociador

**\$8.743.656**

Promedio (en dinero)

### Bonificación por pensión

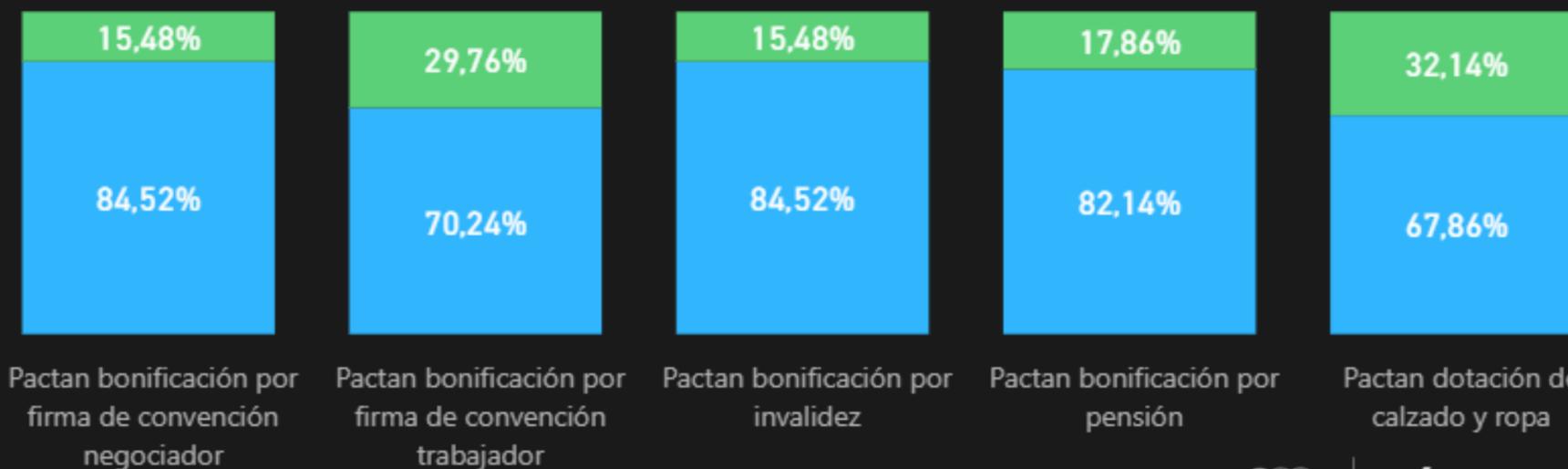
Días/Dinero	% Pactan	Promedio
En días	15,38%	240,00
En dinero	84,62%	3224178,09

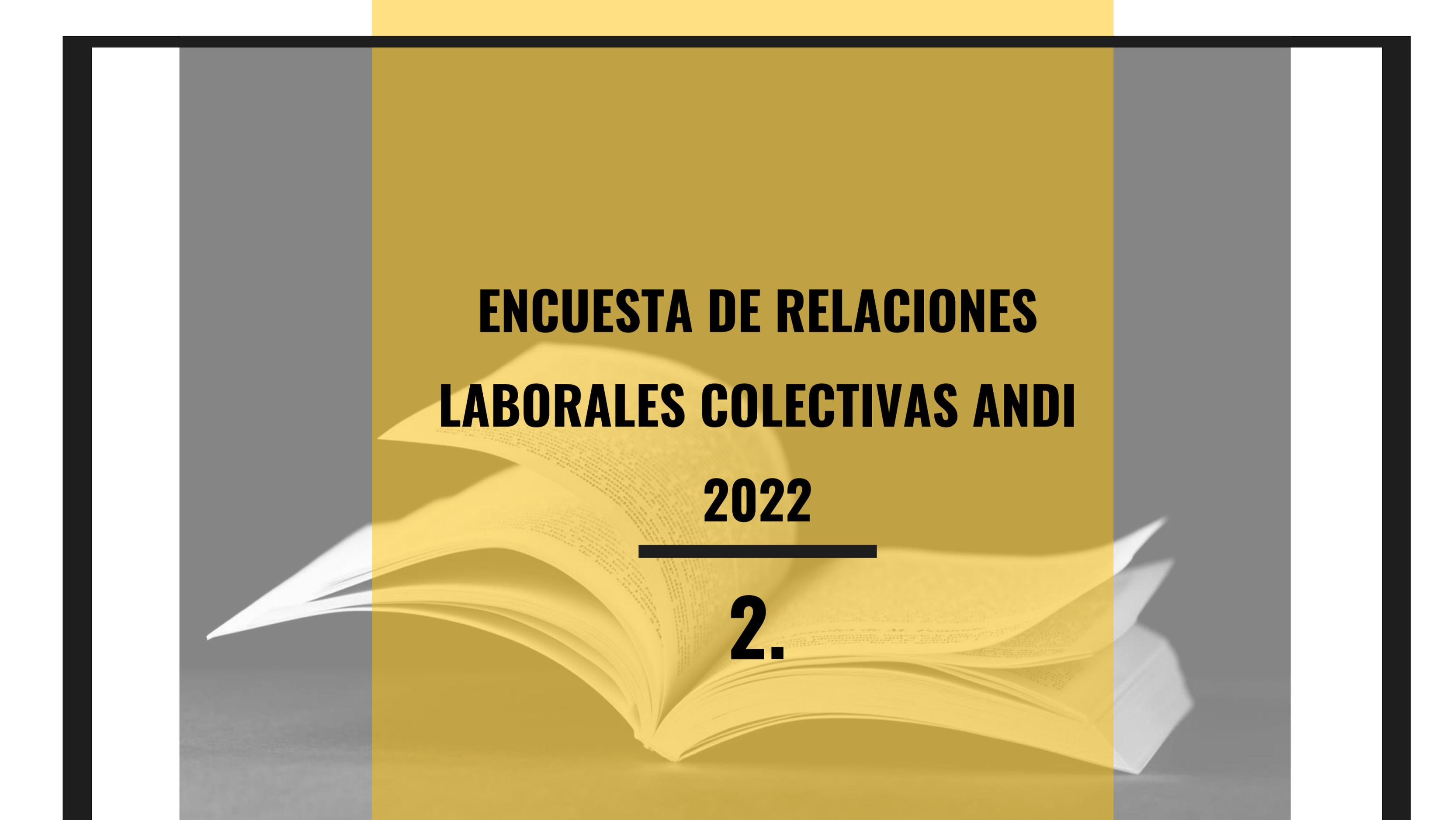
### Bonificación por invalidez

Días/Dinero	% Pactan	Promedio
En días	66,67%	97,50
En dinero	33,33%	8271922,00

### Frecuencia de las bonificaciones ⓘ

● NO ● SÍ





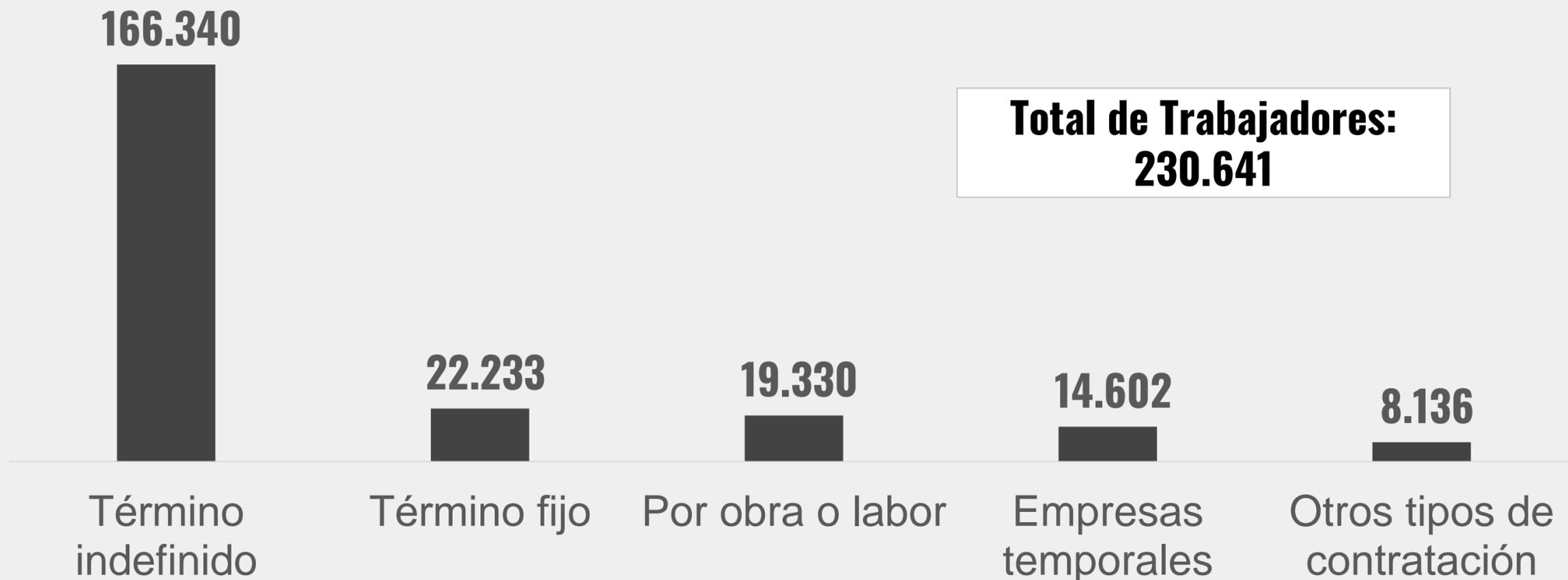
**ENCUESTA DE RELACIONES  
LABORALES COLECTIVAS ANDI**

**2022**

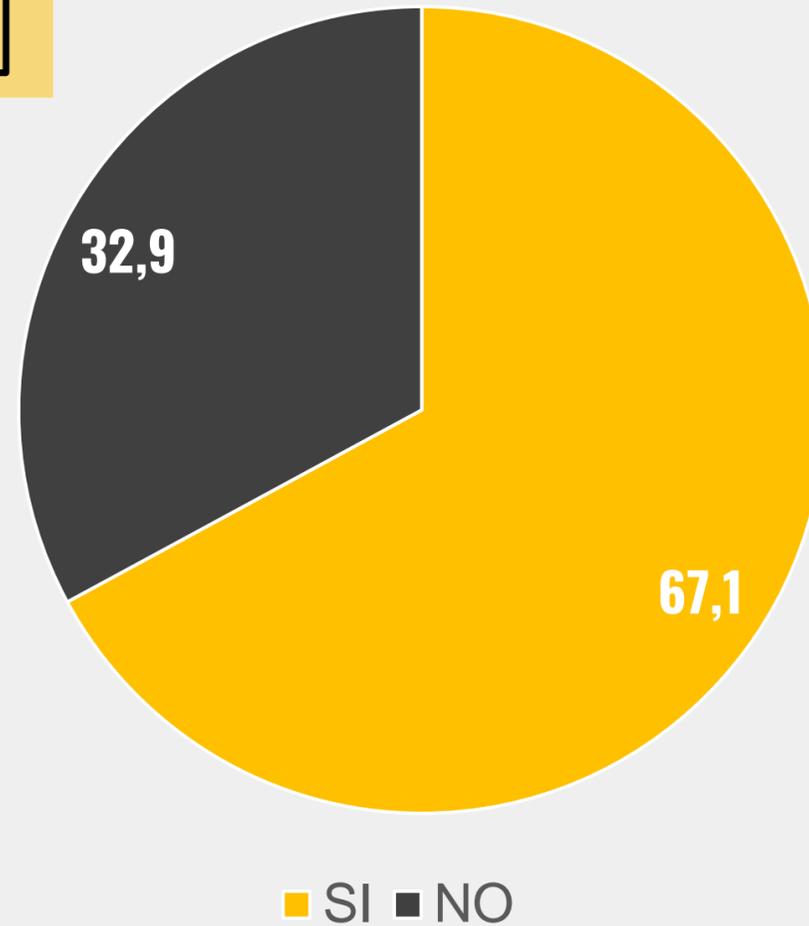
---

**2.**

# Número de trabajadores , según tipo de contratación:



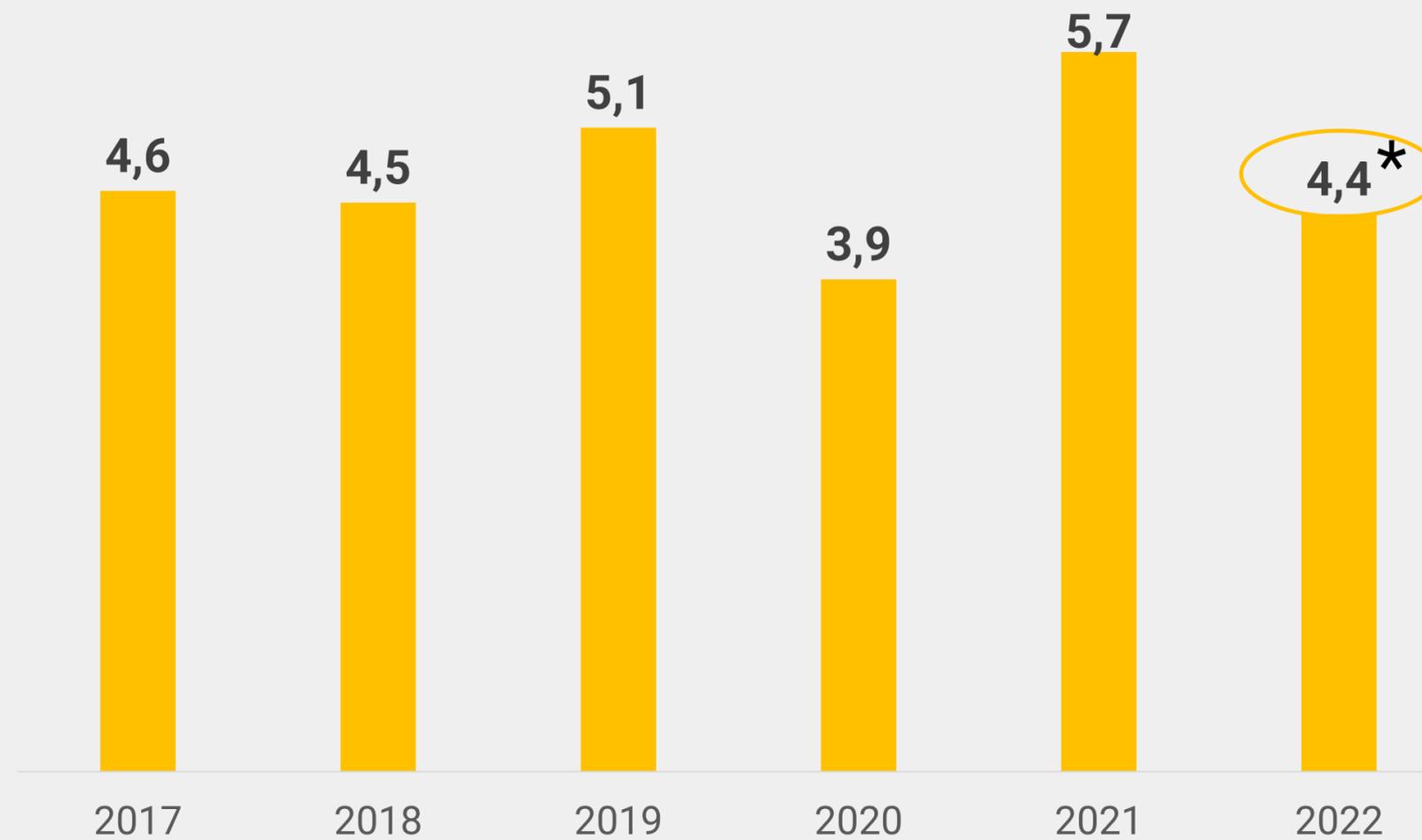
## Sindicatos por empresa



**El 67,1 % de las empresas ANDI encuestadas contaban con presencia sindical En el año 2022**

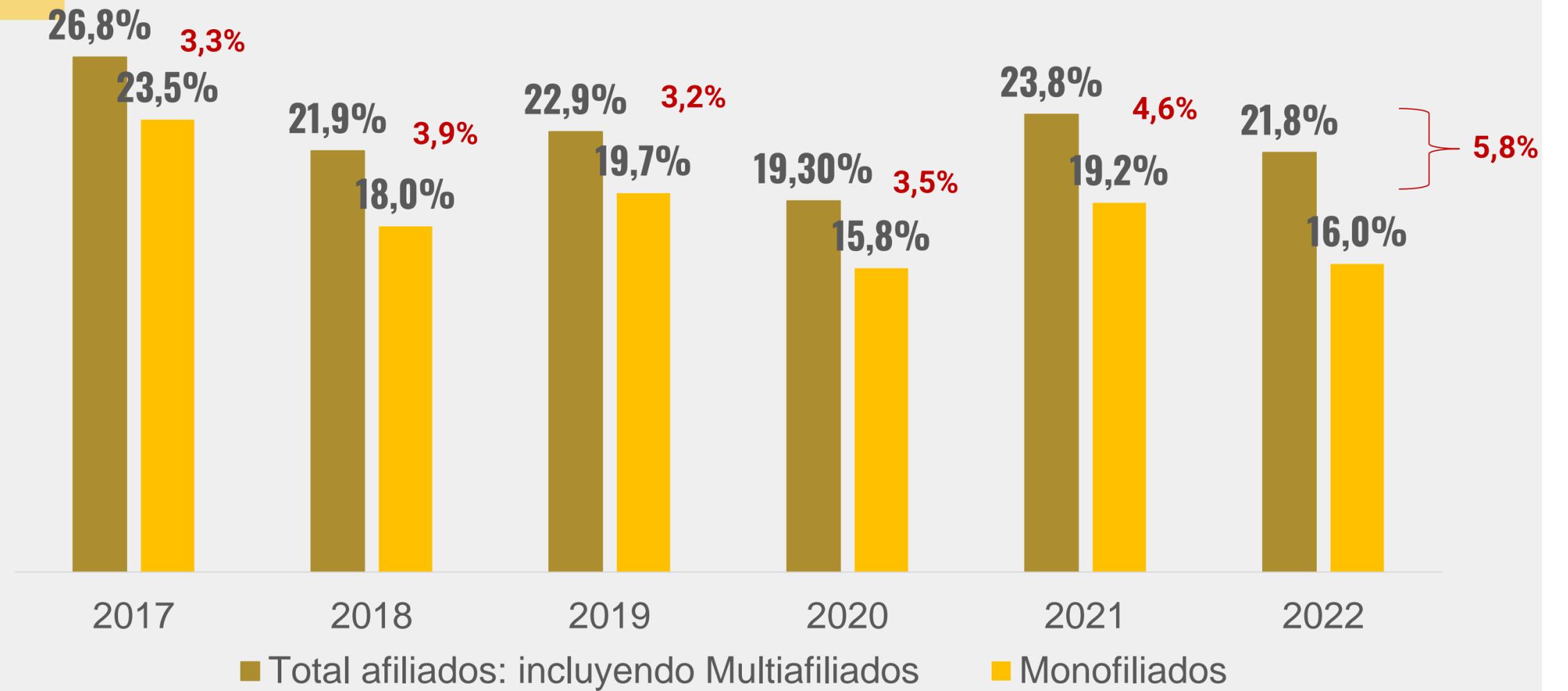
**Covarianza positiva entre el tamaño de la empresa y la existencia de sindicatos**

**Promedio de  
número de  
sindicatos por  
empresa  
2017 - 2022.**

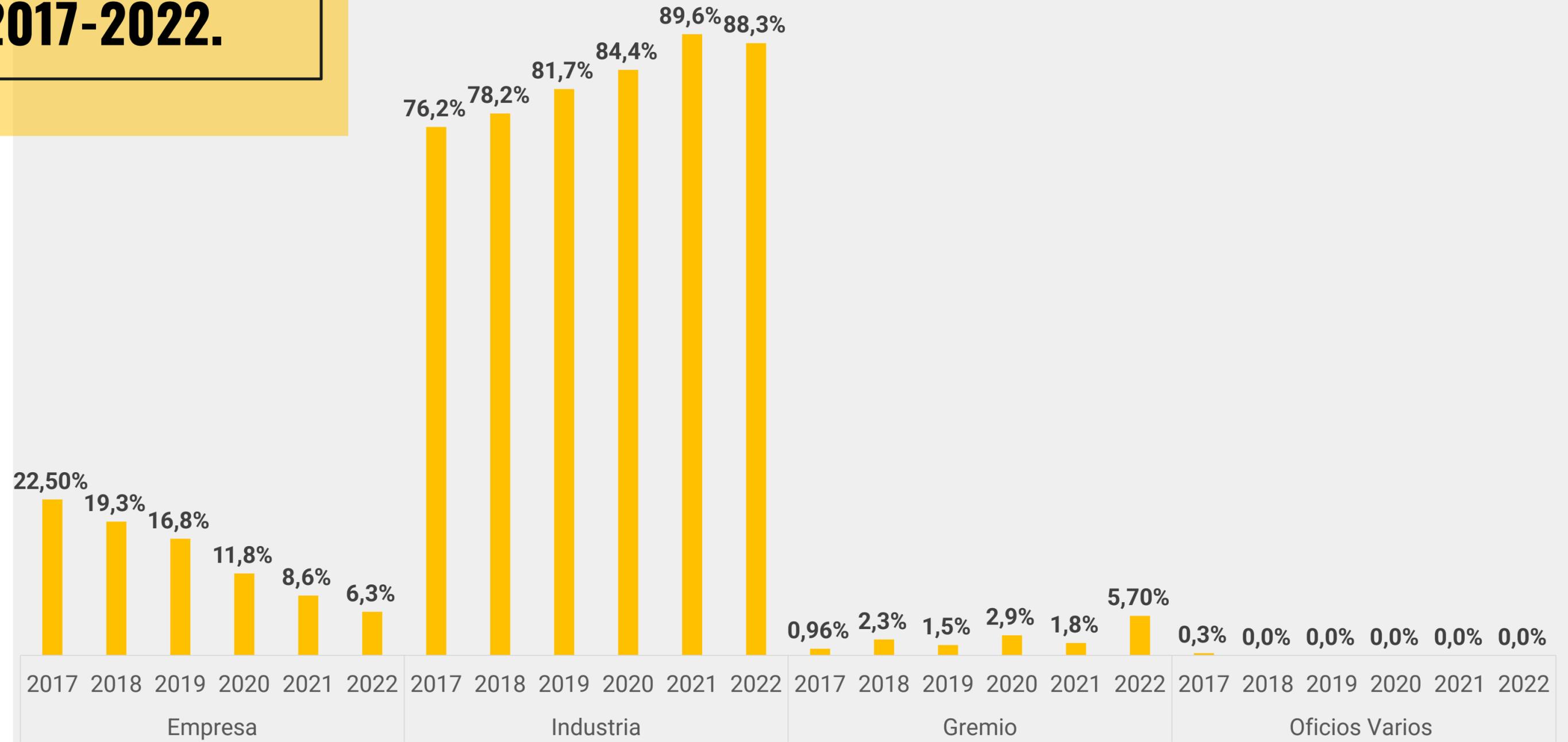


\* Incluyendo sector financiero, el promedio asciende a 8,9 sindicatos por empresa

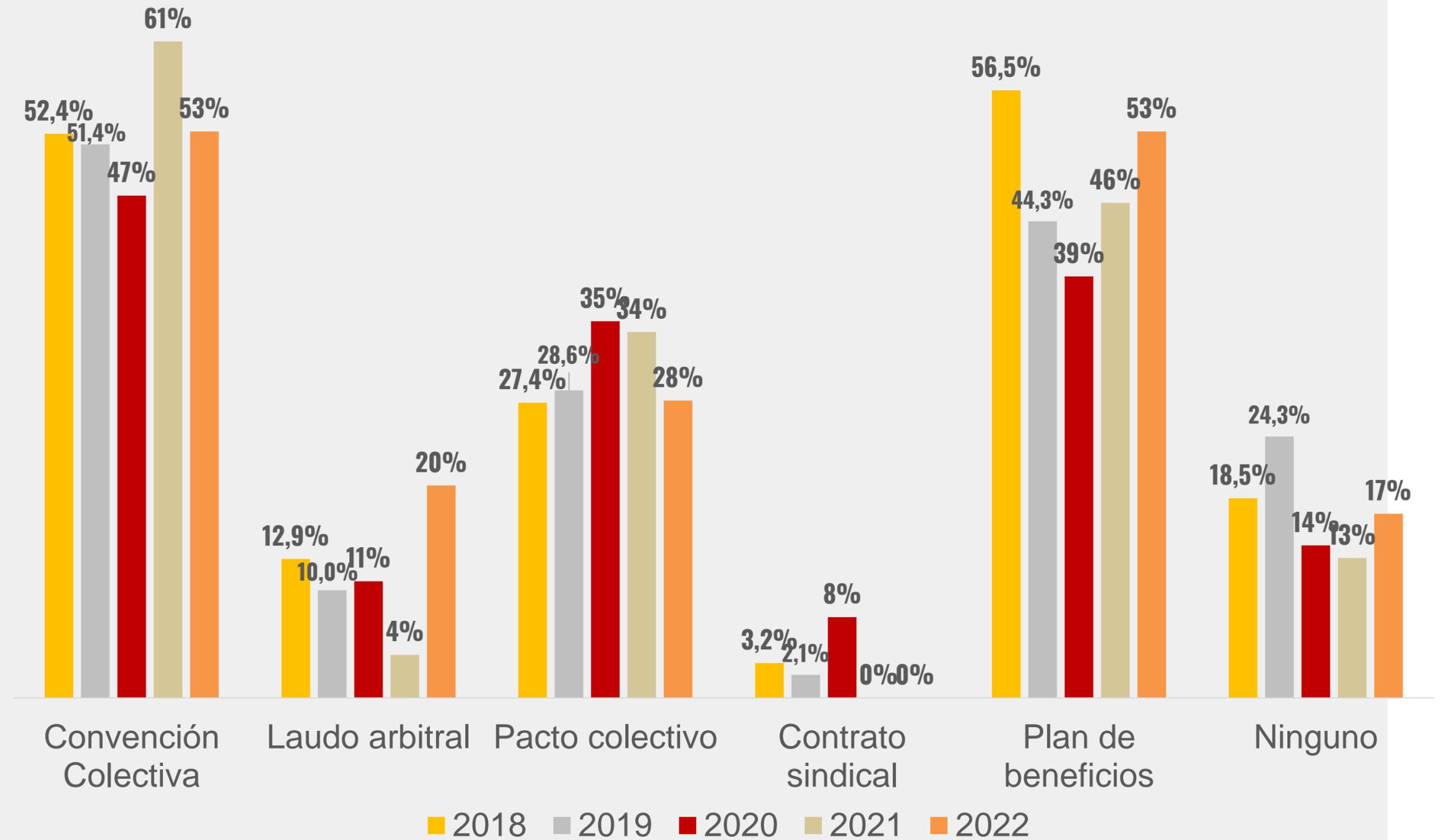
# Tasa de afiliación de empresas ANDI 2017-2022.



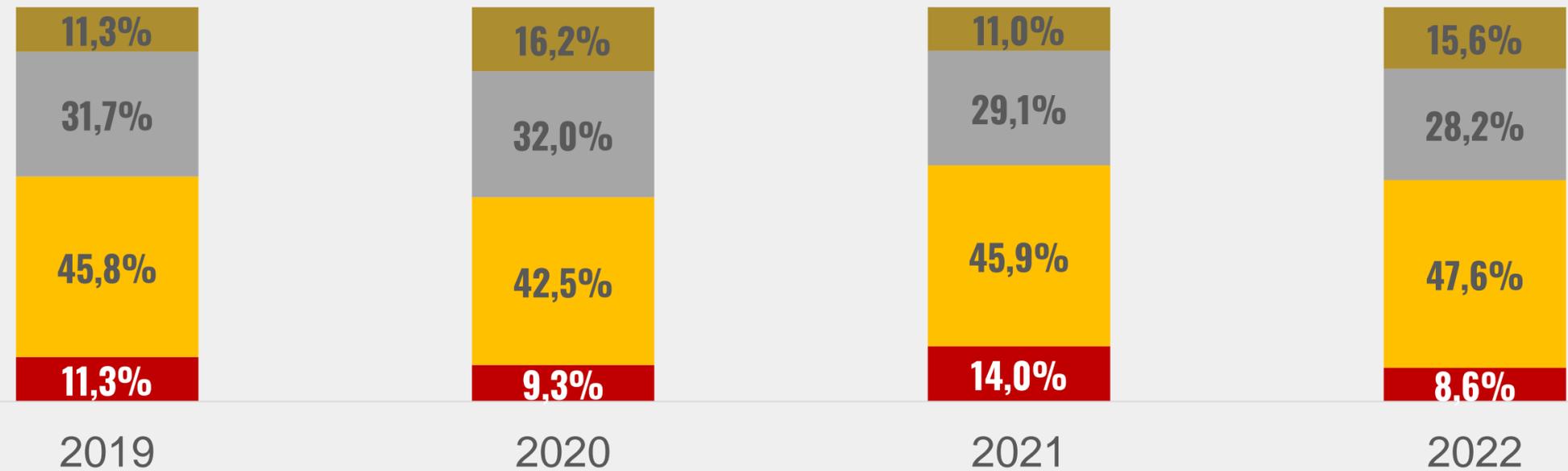
# Tasa de afiliación de empresas ANDI 2017-2022.



## Instrumentos normativos vigentes a 2022



# Actividad sindical 2019-2022



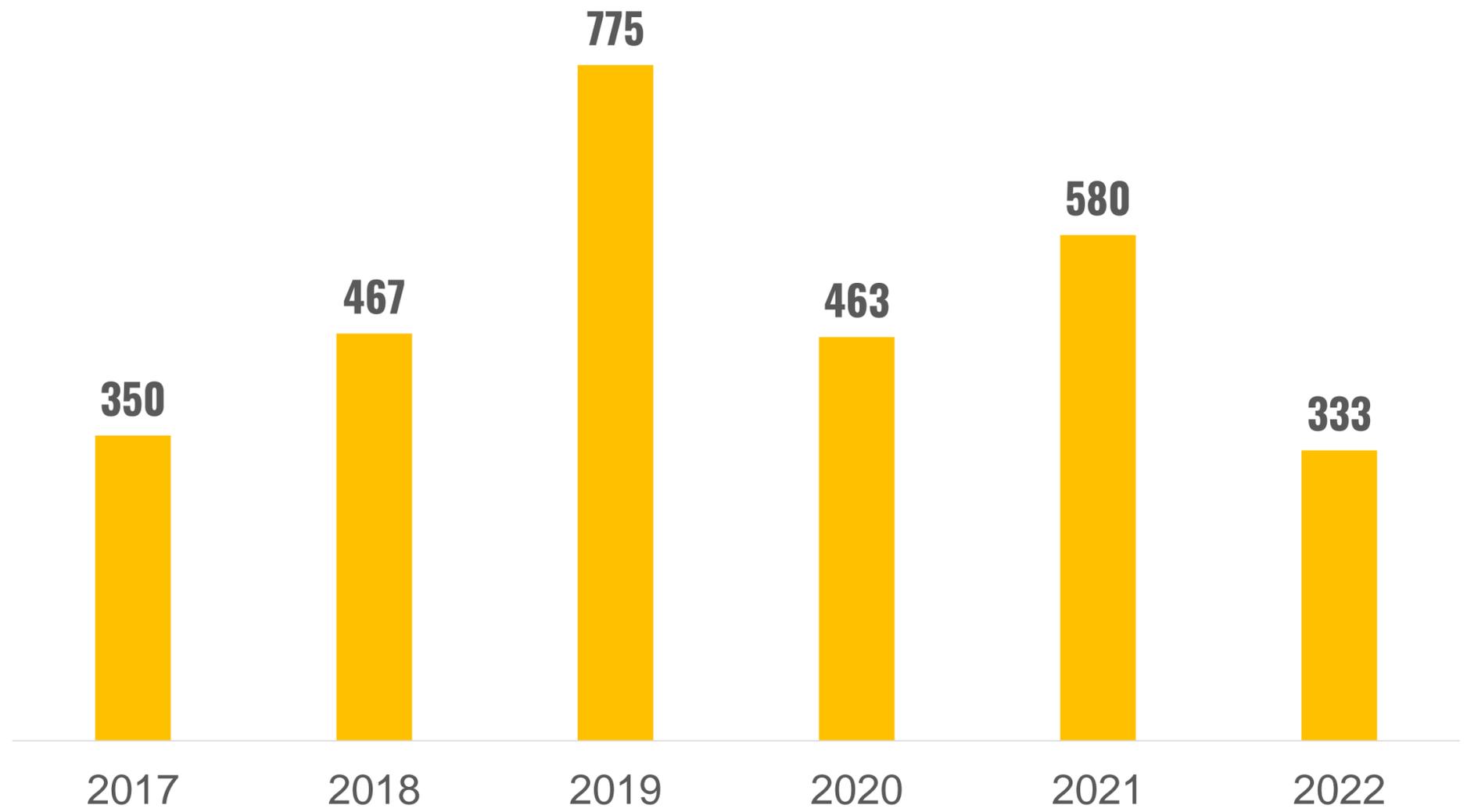
- Sindicatos a los que simplemente se les extendieron los beneficios de una convención, laudo o pacto colectivo, sin desarrollar un proceso independiente de negociación colectiva
- Sindicatos con los que no se realizó ningún tipo de actividad con la finalidad de llegar a una negociación colectiva
- Sindicatos que no presentaron pliego de peticiones
- Sindicatos que presentaron pliego de peticiones

## Permisos sindicales:

Para el 2022, **17** empresas indicaron contar con permisos permanentes, de lo cual, obtuvimos que, en total **333** Trabajadores contaban con permiso sindical permanente. Con un promedio por empresa de **6** permisos permanentes.

El número total de días y horas que concedieron las empresas a sus trabajadores por concepto de permisos sindicales fueron de **63.280** días y **61.665** horas. Con un promedio de por empresa de **1.406** días y **2.372** horas.

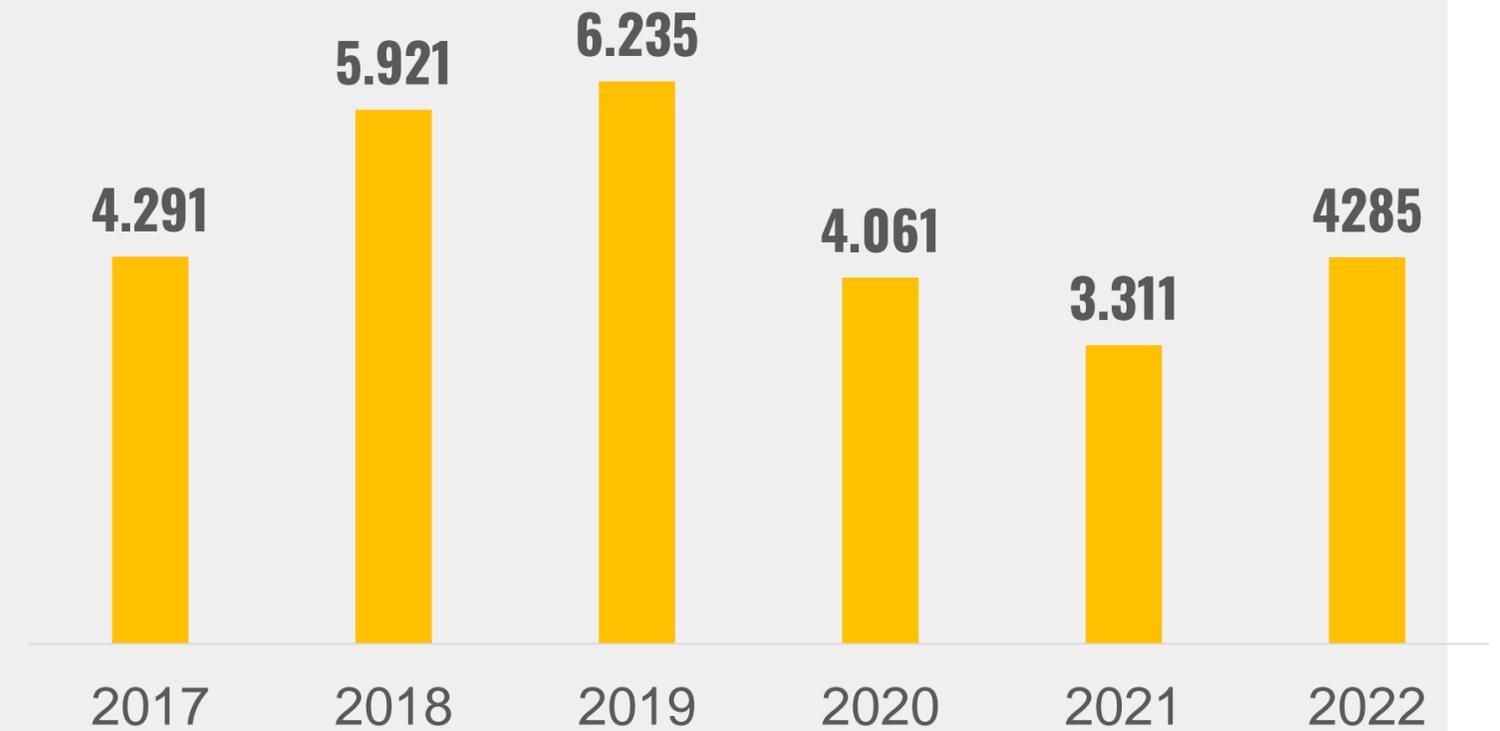
## Total permisos permanentes por año



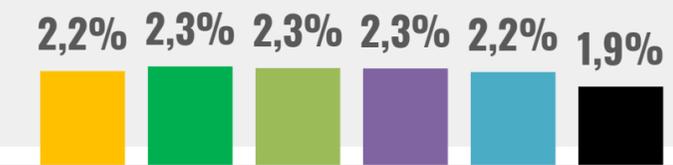
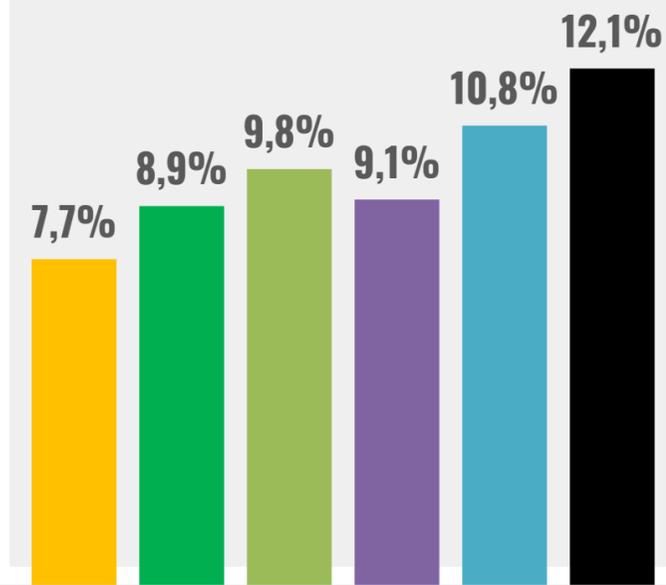
## Fueros sindical:

Las empresas indicaron que **4.285** trabajadores contaban para el 2022 con fuero sindical. Con un promedio de **79** trabajadores aforados por empresa

## Total de fueros sindicales por año



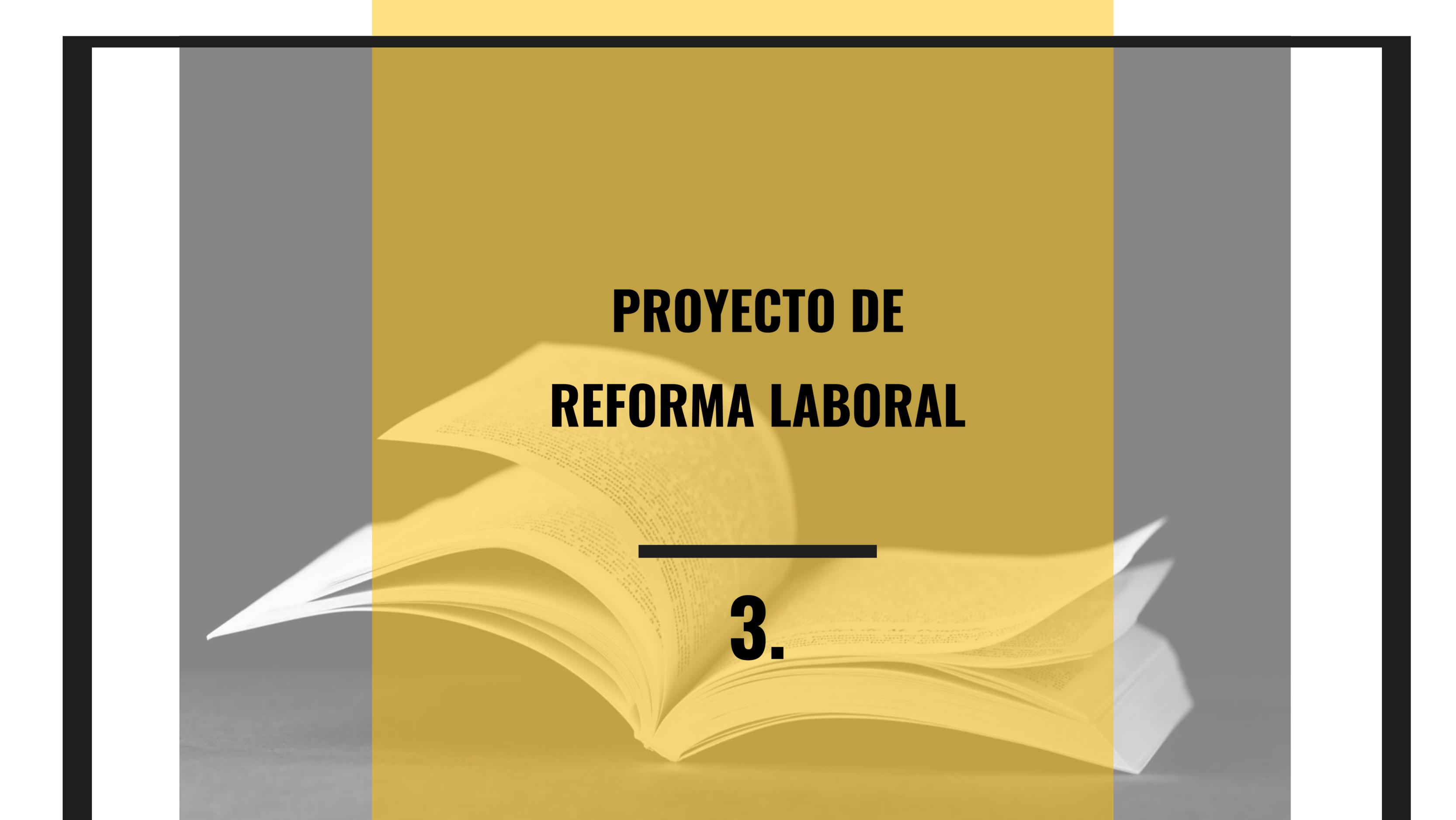
## Aforados/empleados



% aforados sobre el total de sindicalizados

% aforados sobre el total de empleados

■ 2017 ■ 2018 ■ 2019 ■ 2020 ■ 2021 ■ 2022

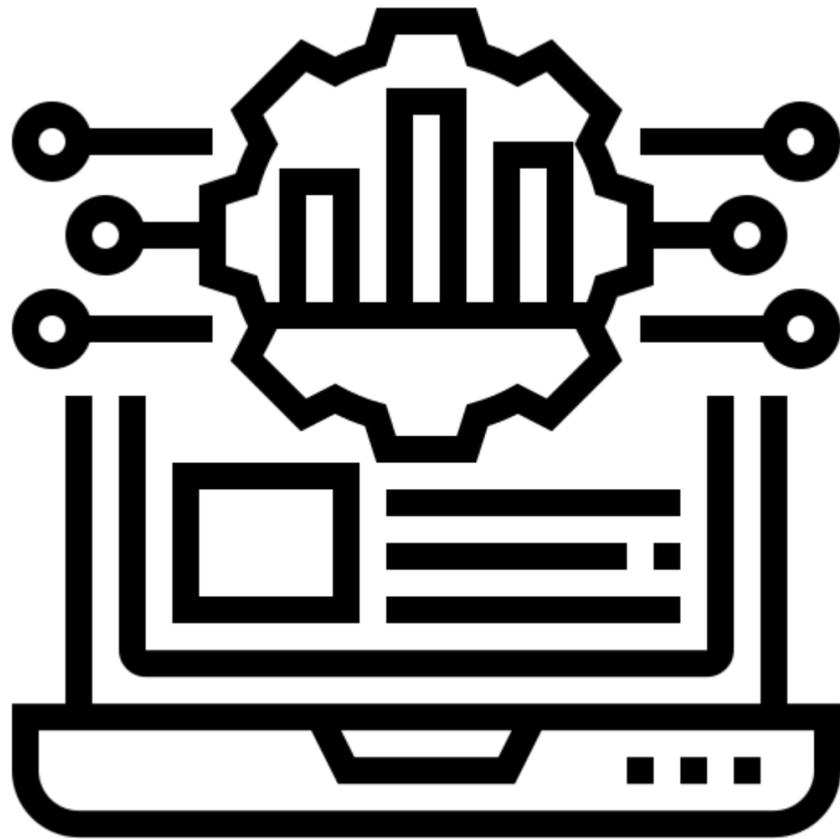


# **PROYECTO DE REFORMA LABORAL**

---

## **3.**

# RESERVA DE LEY ESTATUTARIA



## Punto de partida

El PL 367 de 2023 C – Reforma Laboral modifica el Código Sustantivo del Trabajo y algunas leyes ordinarias. Pero la “ordinariedad” no se contagia, menos aún si las normas objeto de reforma son previas a 1991.

# RESERVA DE LEY ESTATUTARIA

## Premisas generales

1

La RL establece un nuevo régimen normativo, integral y completo, para el reconocimiento y ejercicio de los derechos de asociación sindical, negociación colectiva y huelga.

2

La RL desarrolla y afecta el núcleo esencial de los derechos de asociación sindical (en sentido positivo y negativo), negociación colectiva y huelga: determina quiénes, cómo, bajo qué requisitos y en el marco de qué condiciones es posible sindicalizarse, negociar colectivamente en diferentes niveles e ir a huelga.

# DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL

## EXTENSIÓN DE GARANTÍAS

### PANORAMA ACTUAL

La Parte II del Código Sustantivo del Trabajo se enfoca en personas vinculadas mediante contrato de trabajo.

### TENDENCIAS

El derecho de asociación y el reconocimiento de beneficios convencionales aplica a todas las personas trabajadoras del país, cualquiera que sea su situación contractual.

### IMPACTO

Nuevos actores en el relacionamiento sindical.

Incrementos en las estructuras de costos.

## GARANTÍAS SINDICALES

La Constitución, la Jurisprudencia de la Corte Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia han desarrollado de forma amplia las garantías sobre los derechos colectivos.

7 garantías mínimas: Reconocimiento sindical; Permisos Sindicales; Comunicación y diálogo con la dirección empresarial; Lugares de trabajo, Información; Comunicación con trabajadores existentes y nuevos trabajadores

Aumento en los permisos sindicales (2 horas mensuales por cada afiliado)

Impone cargas al empleador que limitan la potestad de organizar las actividades productivas.

## SANCIONES

Lista de 5 actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical.

Multas de 5 a 100 veces el salario mínimo mensual

Lista de 15 conductas antisindicales + 7 garantías cuyo incumplimiento se califica de antisindical.

Multas de 1 a 5.000 veces el salario mínimo mensual.

22 eventos sancionables a nivel penal y administrativo.

Desproporcionalidad del aumento en las multas.

Incremento de la conflictividad laboral.

# NEGOCIACIÓN COLECTIVA

## PANORAMA ACTUAL

## TENDENCIAS

## IMPACTO

### PROHIBICIÓN DE PACTOS

El artículo 481 del CST permite los pactos colectivos con trabajadores no sindicalizados

Se prohíbe la celebración de acuerdos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados dirigidos a fijar condiciones de trabajo

La violación a la libertad de asociación en sentido negativo.  
La imposibilidad de los trabajadores que no quieren sindicalizarse de mejorar sus condiciones laborales.  
No se siguen las recomendaciones de la OIT.

### PROHIBICIÓN DE CONTRATOS SINDICALES

El artículo 482 permite que las organizaciones sindicales contraten la prestación de servicios o ejecución de obras por medio de sus afiliados con los empleadores.

Prohíbe definitivamente el uso de contratos sindicales y establece que los afiliados del sindicato deberán ser contratados por la empresa de manera directa

Se viola la autonomía y libre determinación de las organizaciones sindicales.  
  
No se siguen las recomendaciones de la OIT.

# NEGOCIACIÓN COLECTIVA

## PANORAMA ACTUAL

## TENDENCIAS

## IMPACTO

### EXTENSIÓN DE LA CONVENCIÓN

El artículo 471 del CST establece que la extensión a terceros se aplica cuando en la convención colectiva es parte un sindicato cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de trabajadores.

La extensión automática de la convención colectiva se presenta cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato o sindicatos cuyos afiliados excedan 1/10 en negociación por rama o industria; 1/5 a nivel de empresa.

Se disminuye los requerimientos para la extensión de la convención colectiva.

### NIVELES DE NEGOCIACIÓN

No se prohíbe la negociación tipo industria, incluso hay sectores en el cual se acude a este tipo de negociación. Pero el tipo de negociación que predomina es la de primer nivel (empresa).

Modifica la negociación colectiva en el país, estableciendo como obligatoria la negociación por sector o industria.

Las normas generales de negociación colectiva aplican a todos los niveles, lo que implica la obligatoriedad de la negociación por sector o industria.

# HUELGA

## Panorama actual

Existen 4 tipos huelgas de origen legal (contractual, imputable al empleador) y jurisprudencial (solidaridad y político-económica).

Las diferentes modalidades deben ejercerse con fines económicos, laborales o profesionales y de acuerdo con principios democráticos.

La huelga se encuentra prohibida en los servicios públicos esenciales (SPE) (Arts. 430 CST y 56 Const. Pol).

Lista enunciativa de SPE.

Los SPE se definen como toda actividad organizada que tienda a satisfacer necesidades de interés general en forma regular y continua.

## TENDENCIAS

La huelga se reconoce sin límite de modalidades, incluso para reclamaciones políticas o ambientales.

Las huelgas pueden ser parciales y pueden ser decididas por varios trabajadores, sin requisitos democráticos para el caso de las huelgas diferentes a las contractuales.

Se autoriza la huelga en los SPE, conservando la prestación de un servicio mínimo. Se elimina la lista de SPE.

Los SPE se definen como aquellos cuya interrupción pudiera poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población.

La calificación de un servicio como mínimo se determina de mutuo acuerdo y, a falta de este, lo decide un comité independiente que Mintrabajo reglamentará.

## IMPACTO

Se confunde la huelga con el derecho fundamental a la protesta social.

Las decisiones de unos pocos pueden afectar los derechos de la mayoría de trabajadores.

Se reconocen legalmente las diferentes modalidades.

Incremento en la conflictividad laboral.

Indeterminación del alcance de SPE y de servicio mínimo.

La determinación de servicio mínimo a falta de acuerdo se adopta por parte de un órgano administrativo que hace parte del tripartismo.

## DERECHO Y TIPOS

## HUELGA EN SERVICIOS PÚBLICOS ESENCIALES

# HUELGA

## PANORAMA ACTUAL

La huelga es decidida por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa (50% + 1), o de la asamblea general de los afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores (25%+1) (C-330-12, C-696-08, C-085-95).

La huelga se puede extender por máximo 60 días, caso en el cual opera un mecanismo de mediación y tribunal de arbitramento.

7 causales, avaladas por la Corte Constitucional.

Se faculta al empleador a terminar los contratos de trabajo cuando la huelga sea declarada ilegal y se demuestre la responsabilidad individual del trabajador en un comportamiento antijurídico.

## TENDENCIAS

La huelga contractual es decidida por el 16,6% de los trabajadores de una empresa cuando el sindicato agrupe 1/3 del total de trabajadores o; en su defecto, por 1/3 del total de trabajadores de la empresa.

Para las demás modalidades de huelga no se establece ningún requisito para su decisión.

Las huelgas pueden extenderse indefinidamente.

Se reduce a 3 causales (huelgas no pacíficas, en SPE que no garanticen servicios mínimos, huelgas sin preaviso).

Se elimina la facultad del empleador de tomar decisiones frente a los trabajadores que hayan participado en huelgas ilegales.

## IMPACTO

Incremento de la conflictividad laboral.

Afectación de los principios democráticos.

Al eliminar los límites (causales) y las posibles sanciones, se fomentan prácticas abusivas del derecho a la huelga.

## DECISIÓN Y DESARROLLO

## DECLARATORIA JUDICIAL DE ILEGALIDAD



**La RL vulnera el núcleo esencial del derecho de asociación sindical en sentido negativo: prohíbe los pactos colectivos, obliga a un trabajador a beneficiarse de una convención que suscribió una organización sindical minoritaria (1/10 en negociación por rama o industria: 1/5 a nivel de empresa). Obliga a este trabajador a pagar cuota a la organización sindical.**



**La RL afecta de forma desproporcionada la libertad de empresa y la libre competencia, porque obliga a las empresas y a sus trabajadores, sin importar el tamaño de aquellas, a adherirse a la negociación colectiva que se defina a nivel de rama de industria o actividad económica.**

**La alternativa de pactar capítulos especiales no es equivalente a la posibilidad de no excepcionar la aplicación de una negociación colectiva multinivel frente a empleadores que no cuentan con los recursos suficientes para garantizar beneficios pactados con alcance sectorial.**



**La RL vulnera el núcleo esencial de los derechos laborales colectivos, los cuales deben garantizar el sistema democrático: las huelgas no contractuales pueden declararse sin ninguna votación democrática, la huelga contractual puede declararse con la decisión del 16,6% de los trabajadores de una empresa.**



**El Proyecto vulnera el núcleo esencial del derecho a la Huelga, en tanto que la Constitución Política prohíbe la huelga en los servicios públicos esenciales. En este sentido, la interpretación que se haga de las recomendaciones de un órgano de control de la OIT no tiene por finalidad desconocer la soberanía de los estados al definir los límites para el ejercicio de la huelga de acuerdo con sus circunstancias concretas. Se requeriría un Acto Legislativo.**



**GRACIAS**

  
**ANDI**

**MÁS  
PAIS**