

REFORMA LABORAL

Temas estructurales con impacto en el modelo operativo

II. Derecho colectivo



INTRODUCCIÓN

El 24 de agosto de 2023 el gobierno nacional radicó en la Cámara de Representantes la Reforma Laboral a través del Proyecto de Ley 166-2023C. Posteriormente, fueron radicados de manera alternativa a la propuesta oficial los Proyectos de Ley 192-2023C y 256-2023C, todos orientados a la modificación del régimen legal laboral vigente, por lo cual, los tres proyectos fueron acumulados en uno solo para su discusión y trámite legislativo.

En noviembre de 2023 se presentó la ponencia positiva para discusión en primer debate de los proyectos de ley acumulados, siendo este el articulado que actualmente se discute en la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes. Es por ello, que se hace relevante comprender y evaluar las implicaciones de la ponencia la cual puede modificar de manera profunda las relaciones entre empleadores y trabajadores.

En el presente documento realizamos un análisis sencillo de los puntos claves de la ponencia que tienen costos económicos indirectos o no asociados a la nómina, centrándonos en esta oportunidad en aspectos cruciales relacionados con el derecho colectivo, resaltando especialmente cómo los cambios propuestos tendrían incidencia en el modelo de negociación colectiva.

La profundización en estos elementos permitirá no solo entender los cambios propuestos, sino también anticipar y evaluar los posibles efectos que dichas modificaciones podrían tener en la estructura laboral de las compañías. Este enfoque no solo busca informar, sino también servir de insumo para aquellos profesionales, parlamentarios, líderes empresariales y actores involucrados en el ámbito laboral.

DERECHO COLECTIVO



UNIDAD NEGOCIAL

CAMBIOS

- Obligatoriedad de que la negociación colectiva se adelante bajo un único pliego, de manera concentrada y trayendo como resultado un único cuerpo convencional.
- Inicio del conflicto colectivo sometido a un proceso de concertación previo entre las organizaciones sindicales, quienes deberán definir un único pliego de peticiones.
- Límite a la cantidad de miembros que integrarán la mesa de negociación por parte de las organizaciones sindicales (máximo 10 en negociación por empresa, 15 para negociaciones de niveles superiores).
- Determinación de los miembros de la comisión negociadora de manera concertada, so pena de que deba hacerse en proporción al número de afiliados.
- Imposición legal en relación con la legitimación para el ejercicio de la representatividad de los empleadores para el caso de la negociación de industria.
- Imposibilidad legal frente a coexistencia de convenciones colectivas.

EFFECTOS

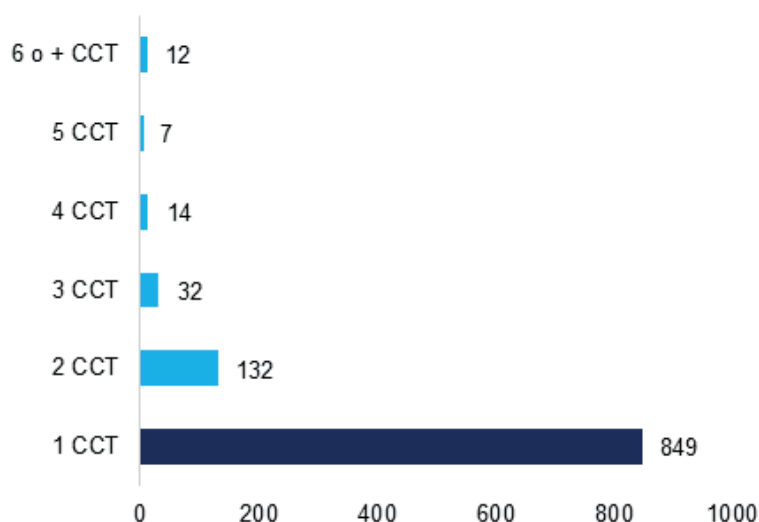
- Límites al ejercicio del derecho de negociación por parte de cada una de las organizaciones sindicales independientemente de su nivel de representatividad.
- Contradicción frente a la línea jurisprudencial de la Corte Constitucional que avala el ejercicio del derecho de negociación de manera independiente.
- Eventual cuerpo convencional con multiplicidad de regímenes diferenciados para la concesión y aplicación de sus beneficios.
- Disminución de los conflictos colectivos que tenga que atender un empleador.
- Potencial incremento de las acciones de tutela y reclamaciones sindicales por negativa del empleador a negociar con un sindicato



que no haya hecho parte del conflicto colectivo.

- Caída exponencial de acuerdos consensuados entre las partes debido a la multiplicidad de actores que participarían en el conflicto colectivo.
- Prolongación de beneficios colectivos consagrados en convenciones próximas a finalizar su periodo de vigencia como consecuencia de la integración ordenada por la ley.
- Pugnas por las cuotas sindicales cuando la convención se extienda a trabajadores no sindicalizados, teniendo en cuenta que la convención resultante integraría a las diferentes organizaciones sindicales que existan en una empresa.

Empresas por CCT suscrita, 2016-2021



“

+19% Empresas

Con concurrencia convencional

En cada 1 de 5 empresas con convenciones operaría el fenómeno de concurrencia

Fuente: Ministerio del Trabajo, Archivo Sindical, Convenciones colectivas suscritas 2016-2023. Cálculos Unidad de Conocimiento L&A.





SISTEMA DE FUEROS PROPORCIONALES

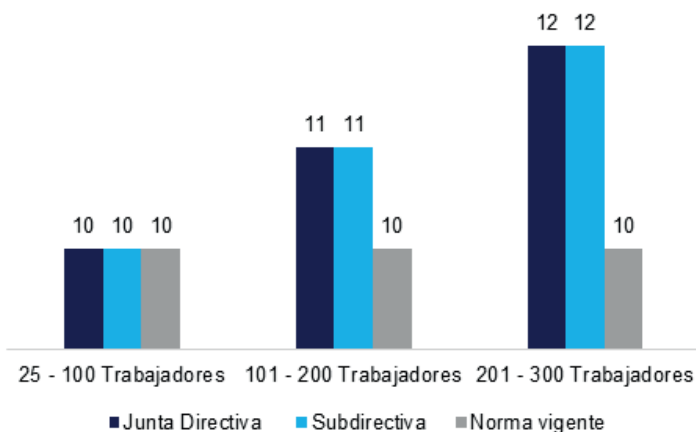
● CAMBIOS

- Régimen diferenciado en cuanto a la cantidad de fueros sindicales por tipo y tamaño del sindicato.
- Eliminación del límite a la cantidad de directivos sindicales aforados, teniendo en cuenta que se establece un modelo tanto para juntas directivas nacionales y juntas de subdirectivas proporcional al número de trabajadores, de la siguiente manera: por los primeros 100 trabajadores afiliados 10 fueros, por cada 100 trabajadores adicionales 1 fuero.
- Cambio en las condiciones territoriales para la constitución de subdirectivas sindicales y comités seccionales en el caso de los sindicatos de industria.
- Posibilidad de que un mismo sindicato constituya subdirectivas por empresa en un mismo municipio.
- Régimen de transición para los sindicatos que se vean afectados en la cantidad de fueros sindicales con ocasión de la entrada en vigor de la norma.

● EFECTOS

- Posible transformación de organizaciones sindicales de empresa y gremio a sindicatos de industria como mecanismo para extender la cantidad de aforados.
- Creación masiva de subdirectivas y comités seccionales en sindicatos de industria en un mismo municipio.
- Extensiones de la cantidad de aforados sindicales existentes a la fecha en razón al tamaño del sindicato.
- Discusiones en relación con fueros de directivos sindicales cuando el número de afiliados al sindicato disminuya.
- Eventuales discusiones judiciales reclamando igualdad entre las organizaciones sindicales y la proporción de afiliados para la configuración de fueros.

Cant. Aforados - Sindicato de Industria
(por rango de trabajadores)



“

2.229
Sindicatos

De industria creados en el país

De acuerdo con el número de afiliados podrían aumentar como mínimo el 10% de afiliados con fuero



PROHIBICIÓN DE PACTOS COLECTIVOS

● CAMBIOS

- Prohibición expresa para celebrar pactos colectivos o cualquier acuerdo grupal con trabajadores no sindicalizados que defina condiciones laborales de los trabajadores.
- Imposibilidad de prorrogar aquellos pactos o acuerdos que a la fecha estén vigentes.
- Finalizado el periodo de vigencia del acuerdo, los beneficios se entenderán incorporados al contrato de trabajo.
- Aplicación exclusiva a empresas donde haya presencia de organizaciones sindicales.

● EFECTOS

- Imposibilidad legal para ejercer el derecho de negociación dentro del marco de la garantía constitucional de asociación en escenarios distintos al sindical.
- Exponencial incremento de costos laborales debido a la integración de beneficios establecidos en pactos colectivos al contrato de trabajo, en la medida en que estos trabajadores también podrían beneficiarse con posterioridad de los derechos convencionales.
- Los beneficios colectivos, una vez se integren al contrato de trabajo, solo podrán modificarse o eliminarse a través de acuerdos individuales con los trabajadores.
- Reclamaciones judiciales por inconstitucionalidad de la norma como consecuencia de la limitación al ejercicio del derecho de asociación.

Actividad económica	Solo Convención	Convención y Pacto	Solo Pacto	Total	Total trabajadores sin acuerdos colectivos
Industria Man.	83.448	56.432	75.189	215.069	934.666
Finanzas	66.808	39.938	6.227	112.973	195.900
Agricultura	60.623	13.279	36.066	109.968	302.862
Comercio	48.781	12.357	41.126	102.264	1.341.361
Act. Servicios Admin.	33.146	12.021	15.243	60.410	1.797.652
Transporte y Almac.	25.555	9.832	14.663	50.050	510.909
Minas y Canteras	42.699	3.473	151	46.323	63.302
Alojamiento y Comida	2.983	21.194	6.369	30.546	265.787
Información y Comun.	7.333	19.392	2.645	29.370	283.670
Act. Salud y asistencia	15.647	3.433	6.647	25.727	431.983
Distribución de Agua	17.172	617	1.315	19.104	38.410
Construcción	2.738	398	3.418	6.554	805.212
Resto actividades	54.759	2.913	14.070	71.742	1.408.684
Total	461.692	195.279	223.129	880.100	8.401.695

“
5,2 Millones
 De personas impactadas

En sus esquemas de beneficios o de condiciones laborales por la prohibición de planes de beneficios y de pactos colectivos.



CONDICIONES DE HUELGA

CAMBIOS

- Huelga definida como derecho fundamental.
- Garantía expresa de celebración de huelga parcial.
- Eliminación del límite temporal de ejecución de la huelga.
- Disminución del porcentaje requerido para la declaratoria de huelga, pasando de un 50% a un 33% de los trabajadores.
- Extensión del término para votar la huelga.
- Garantía de adelantar nueva convocatoria para votaciones cuando se demuestre intervención indebida del empleador.
- Posibilidad de participación de federaciones en la declaratoria de la huelga.

EFFECTOS

- Incremento exponencial de la huelga por municipio, área y/o profesión y oficio.
- Aumento de los procesos judiciales de calificación de cese de actividades.
- Posible incremento en la conflictividad judicial respecto a la clasificación de los servicios públicos esenciales y de los servicios mínimos que garanticen su continuidad en caso de huelga.
- Reclamaciones de ilegalidad de la huelga por incumplimiento del preaviso.
- Discusiones de escenarios por imputabilidad de la huelga al empleador.





CAUSALES DE ILEGALIDAD DE LA HUELGA

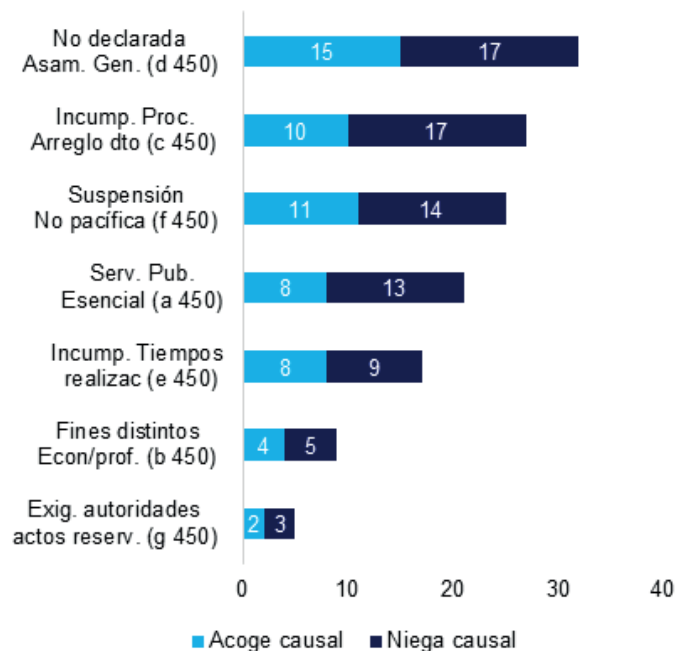
CAMBIOS

- Disminución de las causales para declarar judicialmente la ilegalidad de la huelga.
- Las causales se limitarían a: i) prestación de servicios mínimos cuando involucre servicios esenciales; ii) omisión de preaviso; iii) cuando no sea pacífica.

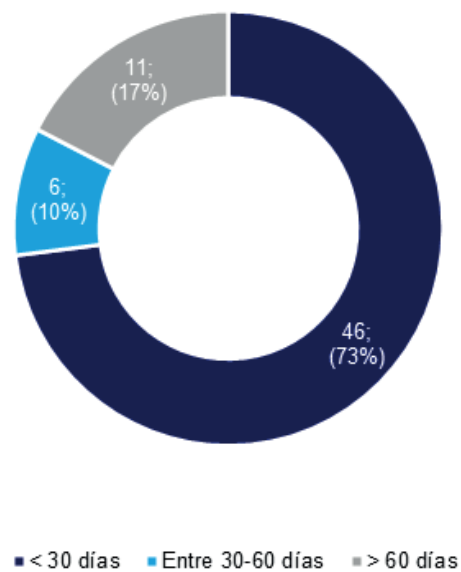
EFFECTOS

- Disminución de posibilidades para lograr declaratorias de ilegalidad de la huelga.
- En empresas o entidades que no presten servicios públicos esenciales la ilegalidad de la huelga se reduce a dos causales.
- Constante discusión judicial sobre obligación de realizar el preaviso para iniciar la huelga, como quiera que dicho requisito no es exigible en los casos en que la “huelga sea imputable al trabajador”.
- Discusiones en cuanto a si la falta de consenso por parte del empleador en la etapa de arreglo directo constituye una conducta imputable al empleador para la configuración de la huelga.
- Reclamaciones sobre legitimidad para votar la huelga teniendo en cuenta la condición de unidad negocial planteada en la reforma.
- Reducción del alcance en materia de servicios públicos esenciales.
- Incremento exponencial de la huelga por municipio, área y/o profesión y oficio.

Causales de ilegalidad



Huelgas por rango de duración



Fuente: Corte Suprema de Justicia, Consulta de Jurisprudencia, 2008-2023. Cálculos Unidad de Conocimiento L&A.

Para más información, **CONTÁCTENOS**

 edwin.villamil@lopezasociados.net
abogados@lopezasociados.net

 PBX: 340 6944

 www.lopezasociados.net