

## Impacto en la facultad negociadora de los sindicatos ante una eventual reforma laboral<sup>1</sup>

## Impact on the negotiating faculty of the unions facing an eventual labor reform

Yesid Rodríguez Correa<sup>2</sup>  
Patricia Sánchez Orjuela<sup>3</sup>  
Octavio Segundo Vicente Torres<sup>4</sup>

### Resumen

Mediante este trabajo se reflexionará sobre el impacto que puede causar la eventual reforma laboral para los sindicatos en Colombia, respecto de su facultad de negociar individualmente el pliego de peticiones. Para ello, se recurrió a la consulta y análisis investigativo de autores nacionales e internacionales, utilizando como herramienta de investigación el método descriptivo que parte del análisis comparado de la regulación del principio de autonomía negocial en Colombia respecto de otros ordenamientos como Argentina y México. En general, los resultados obtenidos respecto de la facultad de negociación de manera individual del pliego de peticiones en cada uno de los países anteriormente mencionados son los siguientes: (i) Respecto de Colombia, hoy en día las negociaciones de pliego de peticiones de organizaciones sindicales, en su mayoría, se presentan de manera individual, salvo algunas excepciones, mientras que; (ii) en Argentina, la negociación individual es más frecuente que en Colombia, los sindicatos tienen una menor presencia en el país y los empleados tienen más autonomía para negociar sus condiciones de trabajo; (iii) Por su parte, en México la negociación individual es más frecuente que en Colombia y Argentina, los sindicatos tienen una menor presencia en el país y los empleados tienen más autonomía para negociar sus condiciones de trabajo. En general los resultados obtenidos respecto de la facultad de negociación de los pliegos de peticiones de manera individual en cada uno de los países mencionados, indican que existen similitudes en cuanto a su forma de negociación, partiendo en la mayoría de los casos de la autonomía que tienen las organizaciones sindicales. Podemos entonces concluir, con todos los argumentos aquí esbozados, que ante una eventual reforma a la facultad de negociar de forma individual los pliegos de peticiones, esto tendría un alto impacto negativo: como se ha incluido en los artículos de la reforma laboral actual, que pretende modificar la unidad negocial, los mismos debilitarían la posición de los sindicatos como representantes de los empleados, lo cual conduciría

Fecha de Recepción: 13 de marzo de 2024

Fecha de Aprobación: 13 de abril de 2024

<sup>1</sup> El presente manuscrito es producto de la Investigación: Impacto en la facultad negociadora de los sindicatos ante una eventual reforma laboral, Universidad Politécnico Gran Colombiano.

<sup>2</sup> Abogado, profesional de Alpina Productos Alimentos S.A BIC, No. Orcid: 0009-0003-3316-0457 efrdriguez3@poligran.edu.co

<sup>3</sup> Abogado, profesional del Fondo para la Acción Ambiental y la Niñez, No. Orcid: 0009-0001-4077-521 disanchez44@poligran.edu.co.

<sup>4</sup> Abogado, profesional del conjunto residencial Altos de San Diego, No. Orcid: 0009-0007-1655-6918 ocvicente@poligran.edu.co

a una mayor desigualdad en las condiciones laborales y dificultaría el trabajo para estas organizaciones que buscan defender los derechos de sus agremiados.

### **Palabras clave:**

Libertad sindical, negociación colectiva, reforma laboral, autonomía, conflicto laboral, dignidad humana.

### **ABSTRACT**

Through this work, reflection will be made on the impact that the eventual labor reform could have on unions in Colombia, regarding their ability to negotiate individual petition lists. To achieve this, consultation and investigative analysis of national and international authors were employed, using descriptive methodology that involves comparative analysis of the regulation of the principle of negotiation autonomy in Colombia in comparison to other legal frameworks such as Argentina and Mexico.

In general, the results obtained regarding the ability to negotiate individual petition lists in each of the aforementioned countries are as follows: (i) In Colombia, currently, negotiations of petition lists by labor unions mostly occur individually, with some exceptions; (ii) in Argentina, individual negotiation is more frequent than in Colombia, unions have less presence in the country, and employees have more autonomy to negotiate their working conditions; (iii) Similarly, in Mexico, individual negotiation is more common than in Colombia and Argentina, with unions having less presence in the country and employees having more autonomy to negotiate their working conditions. Generally, the results obtained regarding the ability to negotiate individual petition lists in each of the mentioned countries indicate similarities in their negotiation form, largely based on the autonomy of labor unions.

Therefore, we can conclude, based on the arguments outlined here, that an eventual reform affecting the ability to negotiate individual petition lists would have a significant negative impact. As included in the current labor reform articles, aimed at modifying negotiation unity, such changes would weaken the position of unions as employee representatives, leading to greater inequality in labor conditions and making it more difficult for these organizations to advocate for the rights of their members.

### **KEY WORDS**

Freedom of association, collective bargaining, labor reform, autonomy, labor conflict, human dignity.

## INTRODUCCIÓN

Desde la expedición del Código Sustantivo del Trabajo, en adelante (CST), los sindicatos han tenido la libertad de acordar de forma independiente los pliegos de peticiones ante el empleador. A través de los artículos 75 y 76 del Proyecto de Ley No. 116 del 24 de agosto de 2023, se pretende regular de forma diferente esta facultad, por lo cual es necesario determinar cuál es el impacto de dicha iniciativa para los sindicatos. Para ello, se hará referencia al desarrollo histórico del principio de autonomía negocial en Colombia. Luego, al contenido y alcance del principio de autonomía negocial en el derecho colombiano en comparación con las legislaciones de Argentina y México, para finalmente exponer las conclusiones del caso. Para tales efectos, se recurrirá a autores nacionales e internacionales como: Rodrigo Lara Bonilla, José Tribuzio y Néstor de Buen.

De otra parte, este trabajo es relevante comoquiera que pone de manifiesto un pilar del derecho laboral colectivo: la libertad de negociación individual. Al respecto.

La OIT define la autonomía y la libertad de negociación de la siguiente manera.

*[...] La negociación colectiva es una herramienta clave para que los empleadores, sus organizaciones y sindicatos creen salarios y condiciones de trabajo justos y garanticen la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Los temas típicos de la agenda de negociación incluyen salarios, horas de trabajo, educación, entorno laboral e igualdad de trato. Hacer que los convenios colectivos y los convenios colectivos sean más inclusivos es esencial para reducir la desigualdad y ampliar la protección de los empleados. La libertad de asociación y la libertad de negociación colectiva son dos principios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Como resultado, en 1951, la OIT creó el Comité de Libertad Sindical para examinar las quejas sobre violaciones de la libertad sindical, independientemente de si el país en cuestión había ratificado el convenio pertinente. (Negociación colectiva y relaciones laborales)*

En tal sentido, nuestra Constitución Política dispone lo siguiente:

*[...] ARTÍCULO 55. Se garantiza el derecho a celebrar un convenio colectivo de trabajo con el fin de regular las condiciones de trabajo, salvo las excepciones que establezca la ley. Es deber del Estado promover consultas y otros medios para la solución pacífica de los conflictos laborales colectivos. (Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad CONSTITUCIÓN POLÍTICA 1991, s.f.)*

Por su parte, el Ministerio del Trabajo define esta libertad como un mecanismo regulador en las relaciones laborales y proteccionista de los derechos colectivos:

*[...] El gobierno nacional ha sido promotor y defensor del diálogo social y ha creado un espacio de discusión y análisis de las peticiones sindicales. El 18 de agosto de 2021, a solicitud del sindicato de empleados públicos, se firmó la “ley de convenio colectivo definitivo”, la cual tiene una vigencia de dos años. (Acuerdo de Negociación Colectiva - Ministerio del trabajo, s.f.)*

Actualmente, este tema está regulado en el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, por medio del cual se manifiesta:

*[...] Un convenio colectivo es un acuerdo entre uno o más empleadores o asociaciones de empleadores y uno o más sindicatos o sindicatos de asociaciones de empleados que establece los términos del contrato de trabajo. (Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad CODIGO SUSTANTIVO TRABAJO, s.f.)*

Para continuar con nuestro análisis, haremos referencia al contexto de la Revolución Industrial:

Durante la Revolución Industrial, la relación laboral experimentó cambios significativos. A medida que las fábricas y las industrias se expandieron, surgió una nueva clase obrera compuesta por empleados asalariados. Estos empleados enfrentaron largas jornadas laborales, condiciones peligrosas y bajos salarios. También aparecieron movimientos sindicales que propendieron por el mejoramiento de las condiciones laborales. En resumen, la Revolución Industrial transformó la relación laboral al crear una clase obrera con desafíos y luchas por mejorar sus condiciones de trabajo. (Cortés Herrera, García García, Torres Archila, & Valencia Clavijo, 2016).

En aquel tiempo las condiciones laborales eran precarias y los empleados eran explotados de manera exponencial por los medios de producción y propietarios de grandes industrias sometidos a trabajos en condiciones peligrosas en las cuales no contaban con protección social ni derechos laborales. (Sareth Salazar, 2020; Acosta & Gual, 2021).

A partir de allí estos empleados precarizados comenzaron a organizarse y luchar por sus derechos, es así como a partir del siglo XIX, dan lugar al movimiento obrero. Los empleados se organizaron en sindicatos y asociaciones, y lucharon por la mejora de sus condiciones laborales y sociales, la negociación colectiva, la huelga y la protección social. El movimiento obrero tuvo un papel fundamental en la conquista de derechos laborales y sociales, y en la construcción de la democracia moderna. (Sareth Salazar, 2020)

Aquí podemos decir que la clase obrera surgió como consecuencia de la Revolución Industrial, pues la clase obrera se caracterizaba por ser el sector más débil de aquel escenario capitalista.

Así mismo, no podemos dejar de lado una de las más grandes conquistas laborales, que marcaron un hito en los derechos de los empleados, fue precisamente la que sostuvo un grupo de empleados en el año de 1886 para reivindicar una jornada laboral de ocho horas, estos empleados conocidos como “los Mártires de Haymarket” solicitaban aquel 1° de mayo de 1886 “Ocho horas para trabajar, ocho horas para dormir y ocho horas para la casa” (Sadurní, 2020) siendo esta una de las huelgas con mayor alcance y revuelo en materia laboral.

Los Mártires de Haymarket fueron un grupo de sindicalistas anarquistas que lucharon por los derechos laborales y que fueron ejecutados en Estados Unidos en 1887 tras ser condenados por su presunta participación en la revuelta de Haymarket. Su legado ha sido recordado y honrado en todo el mundo como un símbolo de la lucha por mejores derechos y garantías laborales.

Qué decir de la masacre de las bananeras, ocurrida en el año 1928. Uno de los episodios más crudos y amargamente recordados dentro del sector laboral en Colombia, y es que, en la zona bananera del Magdalena para la época estaba establecida la empresa “United Fruit Company” que contaba con 25.000 empleados aproximadamente y quienes no estaban conformes con sus salarios ni con las condiciones laborales que les imponía esta empresa extranjera, a lo cual decidieron ir a huelga, lo que desató en una arremetida contra estos empleados, pues la compañía extranjera pidió a la fuerza pública que dispersara a sangre y fuego a todo el campesinado, ocasionando la muerte y heridas a decenas de campesinos de la región. Estas, entre otras, las razones por las que al sindicalismo en Colombia durante los años 1918 y 1930 se le denominó el sindicalismo heroico.

En cuanto a la relevancia del presente documento, nos es preciso señalar el alcance de ciertos principios en materia sindical y el recuento de las luchas sindicales más significativas, además, señalar la importancia de mantener la potestad de negociación con independencia y de forma autónoma los pliegos de peticiones, en cabeza de las organizaciones sindicales. Por lo anterior, es menester mencionar que después de la Primera y Segunda Guerra Mundial padecida por la humanidad en los años 1914 a 1918 y de 1939 a 1945, la mayoría de países de Europa y Asia quedaron parcial y/o totalmente destruidos en diferentes sectores como la infraestructura y la economía, pero sobre todo en la parte psicológica, siendo estos dos desastres ecuménicos la razón principal por la cual varios países líderes europeos y Estados Unidos, por América, decidieron adoptar medidas -a través de tratados- con las cuales evitar que estos conflictos pudieran repetirse, por ende propusieron y ofrecieron mejores condiciones de vida para sus habitantes. Es así como después de estos flagelos comienzan a afianzarse principios de vida como la dignidad humana, además aparecen organismos internacionales como la OIT, que propenden por generar bienestar social a través de convenios, tratados internacionales, ratificados paulatinamente por la mayoría de países del mundo.

De esta forma, después de muchas luchas se aceptaron cambios que sirvieron para brindar mayores y mejores condiciones laborales a los empleados al interior de las organizaciones empresariales, las mismas promovieron mejores niveles de desarrollo en todos los órdenes humanos y, por ende, condiciones más favorables de estabilidad social y económica. Al permitir el progreso de las naciones se garantizó la tan anhelada paz social, objetivo tan difícil de mantener pero necesario, y una forma segura de lograrlo fue y sigue siendo, mantener las mejores relaciones entre empleadores y empleados en las empresas, por lo cual no debe desconocerse y, menos, no aceptar que cada sindicato y/o empleado no sindicalizado tienen sus propias necesidades, problemas e intereses particulares, razón suficiente para defender la importancia, pero sobre todo, los beneficios que tiene la negociación colectiva y/o pliego de peticiones en forma autónoma o individual.

A partir de estas grandes conquistas, el sindicalismo surge como respuesta a las condiciones laborales precarias que enfrentaban los empleados durante la Revolución Industrial. Aquí nos damos cuenta cómo el sindicalismo evolucionó paralelamente a las circunstancias políticas, económicas y sociales de cada época, y que tuvo como objetivos la defensa de los derechos laborales y sociales de los empleadores, la negociación colectiva, la huelga, la protección social y la construcción de una sociedad más justa e igualitaria (Blanco & Hernández, 2023).

## Método

Como mecanismo metodológico se utilizó el descriptivo, en el que se consultó la postura de una serie de autores y fuentes oficiales de origen nacional e internacional sobre el tema de la libertad y autonomía sindical. También se realizó un análisis comparado sobre la materia entre los ordenamientos jurídicos de Colombia, Argentina y México.

Entre los autores consultados, que han contribuido al desarrollo de teoría de la libertad y autonomía sindical en Colombia, se destacan:

<b>Autor</b>	<b>Trayectoria y postura frente al tema</b>
Francisco Rafael Ostau de Lafont de León	Doctor en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad La Gran Colombia y otras.  En su libro “La libertad sindical en el mundo del trabajo en Colombia” (2017), argumenta La libertad sindical es un derecho fundamental en el país y que su ejercicio es necesario para combatir la desigualdad social. También se menciona la importancia de un nuevo derecho laboral con justicia social y se advierte sobre

	<p>los riesgos del neoliberalismo. Además, se destaca la resistencia de los empleadores y la lucha sindical como respuesta a la violación de sus derechos. Este derecho está reconocido en el artículo 39 de la Constitución Política de Colombia.</p> <p>Lafont sostiene que la libertad sindical es un derecho fundamental porque es necesario para que los empleados puedan defender sus intereses. Los sindicatos permiten a los empleados organizarse y unir sus fuerzas para luchar por mejores condiciones de trabajo y salarios más altos. (Francisco, s.f.)</p>
Rodrigo Lara Bonilla	<p>Para esta escuela judicial, en el escrito de Derecho Laboral Colectivo desarrollado en el programa de formación judicial especializada, se concluye que los empleados del sector público y privado no tienen las mismas posibilidades de negociar sus condiciones laborales. Aunque los empleados públicos tienen el derecho de presentar solicitudes y peticiones, no tienen la calidad de pliegos de peticiones ni cuentan con el mismo alcance que los empleadores del sector privado. (Juanita, Andrés, &amp; Francisco, s.f.)</p>
Jairo Villegas Arbeláez	<p>En su libro “Empleados Públicos y Derecho de Negociación Colectiva” argumenta lo siguiente:</p> <p>“Considerando el Convenio núm. 151/78, su esencia, su expresión, contenido y lenguaje corresponden a los principios o valores de carácter individual y normas abiertas.”</p>

Entre los autores consultados, que han contribuido al desarrollo de teoría de la libertad y autonomía sindical en Argentina, se destacan:

Autor	Trayectoria y postura frente al tema
José Tribuzio	<p>José Tribuzio es un profesor de derecho laboral de la Universidad de Buenos Aires y miembro del Observatorio del Derecho Social de la misma universidad.</p> <p>En su obra “La autonomía sindical en Argentina” (2012), argumenta que la autonomía sindical es necesaria para que los sindicatos sean efectivos en la lucha por la garantía de los intereses de la clase obrera.</p> <p>Tribuzio sostiene que la autonomía sindical es necesaria para que los sindicatos puedan tomar sus propias decisiones y defender los intereses de sus afiliados sin interferencia del Estado o de los empleadores. La autonomía sindical permite a los sindicatos ser más efectivos en la negociación colectiva, la representación de los empleados y la defensa de sus derechos. (Guillermo, José, Luis, &amp; otros, s.f.)</p>
Luis Campos	<p>Luis Campos es un investigador del Observatorio del Derecho Social de la Universidad de Buenos Aires.</p> <p>En su obra “La libertad sindical y las condiciones de trabajo en Argentina” (2015), encuentra que la libertad sindical está asociada con mejores condiciones de trabajo para los empleados.</p> <p>Campos sostiene que los sindicatos tienen una función relevante en el mejoramiento de las condiciones laborales. Los sindicatos pueden</p>

	negociar salarios más altos, mejores beneficios y condiciones de trabajo más seguras para sus afiliados. (Guillermo, José, Luis, & otros, s.f.).
--	--

Entre los autores consultados, que han contribuido al desarrollo de teoría de la libertad y autonomía sindical en México, se destacan:

Autor	Trayectoria y postura frente al tema
Néstor de Buen	<p>Es un autor mexicano que en su obra: “La autonomía sindical, el registro de los sindicatos en México y otras trampas novedosas”, nos da a conocer que en el marco constitucional y legal de ese país, está consagrado el derecho de obreros y empresarios a asociarse para defender sus derechos e intereses, ratificando así en su Carta Magna el artículo tercero del convenio 87 de la OIT, sin que con antelación requieran autorización de alguna persona moral o natural para ello.</p> <p>No obstante, las anteriores directrices jurídicas existentes en México, el autor manifiesta que algunas instituciones de carácter administrativo tienden a regular en la práctica el derecho de las personas a conformar sindicatos, concretamente La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, donde mediante un trámite denominado registro, decide si acepta o no la constitución y existencia de los sindicatos.</p> <p>El registro de los documentos del nacimiento y conformación de un sindicato ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para el autor, es un medio de información, al igual que los registros de propiedad, así como el de las sociedades civiles y mercantiles.</p>

	<p>La toma de nota es otro trámite burocrático, pero ante La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuyo objetivo es impedir la formación de sindicatos que no sean del agrado político de empresarios y tripartidismo en México.</p> <p>La tercerización laboral con personal perteneciente a sindicatos colabora con esta práctica, contratando temporalmente con empresas el suministro de sus empleados sindicalizados para que no exista responsabilidad alguna de la firma contratante con el sindicato y la labor de sus miembros, aunque en realidad existe una subordinación de los empleados con esta.</p> <p>El doctor Néstor de Buen, aduce que el artículo superior 365, establece los requisitos para la correcta constitución de los sindicatos mexicanos. Por ende, estos deben registrarse ante las autoridades administrativas, como la Secretaría de Trabajo y Previsión Social o en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que cumplen con la función de publicidad. Sin embargo, advierte que los empresarios podrían ejercer su poder a través de los principales partidos políticos de México, para que actúen como si fuesen autoridades jurisdiccionales y no surjan más asociaciones sindicales en el país mexicano.</p>
Samuel Romero González	<p>En su tesis de grado hace un abordaje histórico desde el año 1917, hasta el penúltimo año de la segunda década del siglo XXI, sobre la evolución que, mediante leyes laborales y reformas, logra la libertad sindical en su país.</p>

	<p>Para el estudio que nos ocupa, este autor menciona que la negociación colectiva de la cual disponen los sindicatos en el presente, se basó en la ley federal de 1970 y en la reforma procesal de 1980, que dieron nacimiento al llamado contrato de protección patronal.</p> <p>En el pasado, el contrato de protección patronal permitía al empleador decidir qué sindicato representaría a los empleadores, protegiendo así sus propios intereses. Sin embargo, esta condición cambió con la reforma de mayo de 2019, que autorizó la participación directa de los empleadores en la vida sindical.</p>
José Manuel Lastra Lastra	<p>Para este autor, <i>“la autonomía colectiva: comprende los siguientes niveles y manifestaciones: 1) Autonomía institucional o capacidad del grupo para autoorganizarse o autorregularse su espacio interno de funcionamiento. 2) autonomía normativa o poder de determinación de las condiciones de trabajo, principalmente a través de la negociación y el convenio colectivo. 3) autonomía representativa o poder de representación de intereses de grupo; y 4) autotutela colectiva o poder de defensa de los intereses del grupo a través de medios de acción directa”</i>, como la huelga.</p>

En resumen, estos autores coinciden en que la libertad y autonomía sindical son derechos fundamentales necesarios para que los empleados defiendan sus intereses.

Los ordenamientos jurídicos de Colombia, Argentina y México reconocen el derecho a la libertad y autonomía sindical. Sin embargo, existen algunas diferencias entre estos ordenamientos en cuanto a la regulación de estos derechos.

A continuación, se realiza un análisis comparado sobre la materia entre los ordenamientos jurídicos de estos tres países.

Libertad y autonomía sindical en Colombia, Argentina y México	A nivel constitucional, la libertad de asociación se define en los siguientes artículos
Colombia	<p>Artículo 39 de la Constitución Política de 1991: <i>“Los empleados y los empleadores tienen derecho a formar sindicatos o asociaciones sin interferencia del gobierno”</i>.</p> <p>Las sentencias C- 063/ 2008, Sentencia C- 567/2000, Sentencia C-797/2000, C- 1050/2001, T-367/2003, C-651/2003, C- 902/2003, C-314/2004, T-744/2007, T- 251/2010.</p> <p>Radicado 11001220500020239629901 de la Corte Suprema de Justicia (Sala Laboral) mediante sentencia que ratifica Laudo Arbitral que resolvía conflicto laboral entre “SINTRALOGISTICA” y la Compañía Multinacional de Lácteos donde hace presencia este sindicato.</p>
Argentina	<p>Artículo 14 bis de la Constitución Nacional de 1853: <i>“Los empleados tienen derecho a asociarse libremente para perseguir sus intereses”</i>.</p>
México	<p>Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917: <i>“ Los empleados pueden formar sindicatos en función de sus necesidades”</i>.</p>

Como se observa, en los tres ordenamientos se reconoce el derecho que se le da a los empleados para organizarse en los sindicatos, sin intervención del Estado. Sin embargo, existen algunas

diferencias en cuanto a la redacción de los artículos. Por ejemplo, nuestra Constitución establece que los empleados y empleadores tienen el derecho de constituir sindicatos o asociaciones, mientras que la Constitución argentina y la mexicana solo mencionan a los empleados.

Libertad y autonomía sindical en Colombia, Argentina y México	En el ámbito legislativo, la libertad sindical está regulada por las siguientes leyes:
Colombia	<p>Ley 50 de 1990: <i>"Establece un sistema para la celebración de un convenio colectivo de trabajo y establece otras disposiciones de conformidad con esta ley"</i>.</p> <p>Artículo 46 de la Ley 6 de 1945, para empleados del sector público.</p>
Argentina	Ley 23.551: <i>"Ley de asociaciones sindicales"</i> .
México	Ley Federal del Trabajo: <i>"Regula las relaciones laborales entre los empleados y sus empleadores"</i> .

En general, la legislación de estos países reconoce los derechos de los empleados a organizarse y ser partícipes en las actividades colectivas del ejercicio sindical. Sin embargo, existen algunas diferencias entre estas legislaciones. Por ejemplo, la Ley colombiana y la Ley mexicana establecen que los sindicatos deben tener un mínimo de 25 empleados para ser reconocidos, mientras que la Ley argentina establece que se requieren al menos 15 afiliados.

Diferencias entre los ordenamientos jurídicos en Colombia, Argentina y México	Diferencias
Colombia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La ley establece que los sindicatos deben tener un mínimo de 25 afiliados para poder constituirse. (ART. 359 CST).</li> <li>• La ley establece que los sindicatos deben tener una estructura democrática (Artículo 362 CST modificado por el Art. 42 la Ley 50 de 1990).</li> <li>• La Constitución Política establece que los sindicatos tienen derecho a la negociación colectiva (Art.55).</li> </ul>

Argentina	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La ley establece que los sindicatos deben tener un mínimo de 15 afiliados para poder constituirse.</li> <li>• La ley no establece requisitos específicos para la estructura de los sindicatos.</li> <li>• La ley establece que los sindicatos tienen derecho a la negociación colectiva, pero también permite que los empleadores negocien directamente con los empleados.</li> </ul>
México	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La ley establece que los sindicatos deben tener un mínimo de 25 afiliados para poder constituirse.</li> <li>• La ley establece que los sindicatos deben tener una estructura democrática.</li> <li>• La ley establece que los sindicatos tienen derecho a la negociación colectiva, pero también permite que los empleadores negocien directamente con los empleados en ausencia de un sindicato.</li> </ul>

Ahora bien, en todos los ordenamientos, la libertad y autonomía sindical brindan una serie de beneficios para los empleados sindicalizados y sus familias. Estos beneficios incluyen:

- Mejores condiciones laborales: Los sindicatos pueden negociar salarios más altos, beneficios más generosos y condiciones de trabajo más seguras para sus miembros.
- Mayor protección de los derechos laborales: Los sindicatos pueden proporcionar asistencia legal y representación a los empleados en caso de conflictos laborales.
- Oportunidades de desarrollo profesional: Los sindicatos pueden ofrecer capacitación y oportunidades de desarrollo profesional a sus miembros.
- Mayor participación en la sociedad: Los sindicatos pueden promover al interior de sus organizaciones que sus afiliados puedan participar de manera activa para mejorar sus condiciones colectivas.

En conclusión, la libertad y autonomía sindical son derechos fundamentales que deben ser protegidos y promovidos por el Estado. Estos derechos permiten a los empleados organizarse libremente para defender sus intereses laborales y sociales.

Basados en lo anterior, los beneficios de la libertad y autonomía sindical son significativos para los empleados sindicalizados y sus familias. Estos beneficios incluyen mejores condiciones laborales, mayor protección de los derechos laborales, oportunidades de desarrollo profesional y mayor participación en la sociedad.

Ahora bien, frente a la regulación sobre la potestad de negociar pliegos de peticiones de forma individual, encontramos que esta es similar en Colombia, México y Argentina, en el sentido de que todos estos países reconocen derechos colectivos entre ellos la libertad de negociar las condiciones laborales, siempre que las mismas no sean contrarias a la Constitución, la ley, los derechos adquiridos de los empleados y los principios de justicia social.

En Colombia, tal regulación la encontramos en el artículo 56 de la Constitución Política, la cual establece que *"los empleados y empleadores tienen derecho a concertar libremente sus condiciones de trabajo, dentro de los límites que señale la ley"*.

En México, la regulación se encuentra en el artículo 123 de la Constitución Política, que establece que *"los empleados y los patrones podrán celebrar convenciones colectivas de trabajo, contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y contratos individuales de trabajo, conforme a las leyes respectivas"*. La Ley Federal del Trabajo, que regula la relación laboral, establece que los empleados y empleadores pueden negociar libremente las condiciones laborales, siempre que las mismas no sean contrarias a la Constitución, la ley, los derechos adquiridos de los empleados y los principios de justicia social.

Por su parte, en Argentina observamos que esta regulación está inmersa en el artículo 14 constitucional, que menciona que *"todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio: ... a trabajar y ejercer toda industria lícita; a asociarse con fines lícitos; a publicar sus ideas por la prensa sin censura previa; a usar y disponer de su propiedad; a asociarse o reunirse pacíficamente con fines lícitos; a peticionar a las autoridades; a entrar, permanecer, transitar y salir del territorio argentino; a entrar y salir de su domicilio sin permiso previo, salvo en los casos previstos por la ley; a reunirse familiarmente; a profesar libremente su culto; a enseñar y aprender"*.

En la práctica, la potestad de negociar pliegos de peticiones de forma individual se ve limitada debido a la desigualdad de poderes entre empleadores y empleados, adicional a la falta de información y asesoría para los sindicatos, en especial los minoritarios.

## Resultados

Tras el análisis de los autores y sus diferencias en el pliego de peticiones, se evidenció que este último es un documento fundamental para la defensa de los derechos de los empleados tanto en Colombia como en Argentina y México. El proceso de negociación del pliego de peticiones permite a los empleados expresar sus peticiones y negociar con su empleador el mejoramiento de sus condiciones laborales.

Comoquiera que, dentro de la relación laboral que se crea entre empleadores y empleados pueden surgir diferencias, la eficacia de convenciones colectivas de trabajo cuando existen varias organizaciones sindicales dentro de la misma empresa, o pactos colectivos cuando estos son por mera liberalidad de los empleadores, implica que la negociación de los diferentes pliegos de peticiones no puede ser objeto de condiciones o limitantes cuando en la misma empresa coexistan varias de estas organizaciones.

Por otra parte, mediante salvamento de voto del magistrado Jaime Araujo Rentería -frente a una decisión de la Corte Constitucional en Sentencia C-063/08, con Magistrada Ponente Clara Inés Vargas Hernández, donde se declaraba la inexecutable de una disposición que limitaba la participación de los sindicatos de manera independiente dentro de las negociaciones de pliegos de peticiones- este indicó estar de acuerdo con la parte resolutoria de la decisión, pero, dejando varias observaciones sobre los temas abordados en la parte emotiva de la providencia, a saber:

El autor del salvamento de voto está en desacuerdo con que solo puede haber una convención colectiva de trabajo en una empresa, pues para él lo dispuesto en el artículo 39 superior y los convenios 87 y 98 de la OIT implica que es parte esencial de la libertad sindical la posibilidad de que existan varias asociaciones sindicales de base y, en consecuencia, cada una de estas tendría la autonomía de suscribir su propia convención colectiva, ya que esto garantiza la independencia y la autonomía sindical y los derechos de los empleados que se acogen a cada una de estas organizaciones.

Asimismo, destacó que, mediante Sentencia C-567 de 2000, donde se declaró inconstitucional una disposición que limitaba la existencia de más de un sindicato de base en una misma empresa, ésta consolidó la línea jurisprudencial de esa Corporación sobre el derecho de asociación. Por otra parte, el magistrado Araujo recuerda que, según jurisprudencia de la misma Corte, quien negocia en nombre del sindicato, debe ser designado válidamente dentro de sus bases mediante convocatoria de asamblea con el respectivo quorum aprobado para tal decisión, pues la representación en debida forma es parte esencial de la libertad sindical y del derecho de asociación, y en virtud de ello el legislador no puede intervenir en esta materia como se estableció en la Sentencia C-797/2000.

## **A. Negociación del pliego de peticiones.**

Es un proceso mediante el cual los empleados, representados por un sindicato, negocian con los empleadores las condiciones laborales de sus afiliados. Este proceso es fundamental para garantizar los derechos de los empleados y mejorar sus condiciones laborales.

En Colombia, Argentina y México, la negociación del pliego de peticiones se rige por la legislación laboral de cada país. En general, este proceso se lleva a cabo en dos etapas:

## **Etapas 1: Presentación del pliego de peticiones.**

En esta etapa, el sindicato presenta el pliego de peticiones al empleador, este es un documento que contiene una solicitud formal de peticiones de los empleados en materia salarial, laboral y social.

## **Etapas 2: Negociación del pliego de peticiones.**

En esta etapa, el sindicato y el empleador se reúnen para negociar tales solicitudes contenidas en el pliego. El objetivo de estas negociaciones es establecer acuerdos donde las partes queden satisfechas.

El proceso de negociar un pliego de peticiones suele ser complejo y puede llevar varios meses. En circunstancias normales, el proceso se desarrollará de la siguiente manera:

1. **Presentación del pliego de peticiones:** El sindicato presenta el pliego de peticiones al empleador.
2. **Reunión de negociación:** El sindicato y el empleador se reúnen para negociar las peticiones contenidas en el pliego de peticiones.
3. **Negociación informal:** El sindicato y el empleador negocian de manera informal para llegar a un acuerdo.
4. **Negociación formal:** El sindicato y el empleador negocian de manera formal con la ayuda de un conciliador.
5. **Acuerdo:** El sindicato y el empleador llegan a un acuerdo sobre las peticiones contenidas en el pliego de peticiones.
6. **Firma del acuerdo colectivo:** El sindicato y el empleador firman el acuerdo colectivo que establece las condiciones laborales de los empleados.

## **B. Diferencias entre los tres países respecto del pliego peticiones.**

En general, el proceso de negociación del pliego de peticiones en Colombia, Argentina y México es similar. Sin embargo, existen algunas diferencias entre los tres países.

- En Colombia, la negociación del pliego de peticiones está regulada por el Código Sustantivo del Trabajo. Este código establece que el pliego de peticiones debe ser presentado por lo menos 60 días antes del vencimiento del acuerdo colectivo vigente.
- En Argentina, la negociación del pliego de peticiones está regulada por la Ley de Contrato de Trabajo. Esta ley establece que el pliego de peticiones debe ser presentado por lo menos 30 días antes del vencimiento del acuerdo colectivo vigente.
- En México, la negociación del pliego de peticiones está regulada por la Ley Federal del Trabajo. Esta ley establece que el pliego de peticiones debe ser presentado por lo menos 45 días antes del vencimiento del acuerdo colectivo vigente.

Otras:

- En Colombia, el pliego de peticiones debe presentarse antes del 1 de septiembre de cada año. En Argentina y México, el pliego de peticiones puede presentarse en cualquier momento del año.
- En Colombia, la mediación y la conciliación son obligatorias antes de la huelga. En Argentina y México, la mediación y la conciliación son voluntarias.
- En Colombia, la huelga es un derecho fundamental. En Argentina y México, la huelga puede estar sujeta a restricciones.

### **C. Importancia del pliego de peticiones.**

El pliego de peticiones es importante para la defender los derechos de los empleados. El proceso de negociación del pliego de peticiones permite a los empleados expresar sus peticiones y negociar con los empleadores para mejorar sus condiciones laborales.

Antecediendo lo anterior, nos centramos en la que nos compete y en la importancia del pliego de peticiones en Colombia, el cual se resume en los siguientes puntos:

- Expresar sus peticiones: El pliego de peticiones es un medio para que los empleados expresen sus peticiones en materia de salarios, beneficios, condiciones de trabajo, etc.
- Negociar con los empleadores: El pliego de peticiones es una herramienta que permite a los empleados negociar con los empleadores para mejorar sus condiciones laborales.
- Mejorar sus condiciones laborales: El proceso de negociación del pliego de peticiones puede conducir a mejoras en los salarios, beneficios, condiciones de trabajo, etc. de los empleados.
- Representar a los empleados: El pliego de peticiones es un instrumento que permite a los sindicatos representar a los empleados en la negociación con los empleadores.

- Fortalecer su posición: El pliego de peticiones es una herramienta que puede ayudar a los sindicatos a fortalecer su posición como representantes de los empleados.
- Defender los derechos de los empleados: El proceso de negociación del pliego de peticiones puede ayudar a los sindicatos a defender los derechos de los empleados.

Algunos alcances que se pueden contemplar entre un empleado y su empleador son:

- Un empleado y su empleador pueden negociar un aumento salarial, un cambio de horario o la incorporación de un nuevo beneficio, siempre que se respeten los límites establecidos por la ley.
- Un empleado y su empleador pueden negociar una cláusula de no competencia, que impida al empleado trabajar para un competidor después de la terminación de su contrato.
- Un empleado y su empleador pueden negociar una cláusula de confidencialidad, que impida al empleado divulgar información confidencial de la empresa.

En todos estos casos, es importante que las partes estén de acuerdo con las condiciones negociadas y que estas sean debidamente documentadas.

#### **D. Beneficios que promueven la potestad de negociar pliegos de peticiones con autonomía sindical.**

- Reducir la desigualdad de poder entre empleados y empleadores, a través de la promoción de la negociación colectiva y el fortalecimiento de los sindicatos.
- Eliminar las normas laborales imperativas que limitan la potestad de negociar pliegos de peticiones de forma individual, salvo en aquellos casos en los que sean necesarias para proteger los derechos fundamentales de los empleados.
- Brindar información y asesoría a los empleados sobre sus derechos y obligaciones laborales, a través de programas de educación y capacitación.

Estos beneficios podrían contribuir a garantizar que los empleados y empleadores tengan la capacidad de negociar libremente las condiciones de su relación laboral, lo que permitiría mejorar los salarios, las condiciones de trabajo y la productividad.

Ahora bien, en Colombia, el pliego de peticiones está regulado por el Código Laboral. El cual establece que las organizaciones sindicales tienen potestad de negociar con sus empleadores. El proceso de negociación debe ser respetuoso de los derechos de los empleados y de los empleadores.

Es por esto que el pliego de peticiones es una herramienta necesaria para la defensa de los derechos laborales en Colombia, por ser un mecanismo que permite a los empleados exponer sus peticiones y negociar con los empleadores sus condiciones laborales.

### **E. Impacto de una reforma a la facultad de negociar individualmente el pliego de peticiones.**

El impacto que generaría para los sindicatos la modificación de la facultad de negociar individualmente el pliego de peticiones sería negativo. Esta propuesta de reforma laboral debilitaría la potestad de los sindicatos para velar por los derechos de sus agremiados.

Cabe mencionar que los sindicatos son fundamentales para la defensa de los derechos de los empleados. Los sindicatos dan a los empleados una voz colectiva en las negociaciones con los empleadores. Sin los sindicatos, los empleados serían más vulnerables a la precarización en sus condiciones laborales.

Y esta reforma a la facultad de negociación sin autonomía sindical dificultaría la capacidad para organizarse y negociar un justo pliego de acuerdo a las necesidades de cada organización. Esto conduciría a una disminución de la representación sindical, una mayor desigualdad en las condiciones laborales y una dificultad para los sindicatos al momento de defender los derechos de sus afiliados.

Los hallazgos y datos resultantes del análisis en cuanto al impacto para los sindicatos ante una eventual reforma a la facultad de negociar individualmente el pliego de peticiones son los siguientes:

- Los sindicatos tendrían más dificultades para obtener mejores condiciones laborales a favor de sus afiliados, pues quedarían condicionados frente a los sindicatos mayoritarios respecto a las conquistas tanto colectivas como individuales a favor de sus agremiados y las de sus familias.
- Los sindicatos perderían influencia y credibilidad, teniendo en cuenta que los sindicatos son una fuerza importante en la vida laboral de Colombia, Argentina y México. Estos se debilitan, como también se debilitaría su influencia en las diferentes empresas, federaciones y confederaciones donde hacen presencia.
- Los sindicatos podrían perder poder de negociación, y con ello su poder de representación laboral por parte de los empleados ante sus empleadores.
- Mayor desigualdad en las condiciones laborales: La negociación en conjunto del pliego de peticiones podría conducir a una mayor desigualdad en las condiciones laborales. Esto se debe a que los empleados con mejor poder de negociación de acuerdo al número de afiliados que

tenga cada sindicato podrían obtener mejores condiciones laborales que los empleados afiliados a un sindicato minoritario.

A continuación, se presentan algunos datos específicos que apoyan estos hallazgos:

La OIT mediante sus convenios de libertad sindical y negociación colectiva ratifican la importancia de estos principios.

Los convenios mencionados, como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (núm. 98), son instrumentos fundamentales establecidos por la OIT para garantizar la libertad sindical y promover la protección de los derechos de los empleados.

El Convenio núm. 87 otorga a los empleados y empleadores el derecho de formar organizaciones sindicales según su propia elección, sin ninguna autorización previa. Además, se reconoce el derecho de afiliarse a estas organizaciones sin sufrir discriminación o represalias. Asimismo, se reconoce el derecho de las organizaciones sindicales a organizarse libremente sin ser objeto de liquidación o suspensión administrativa. Estas organizaciones también tienen el derecho de formar federaciones y confederaciones.

Por otro lado, el Convenio núm. 98 establece que los empleados deben estar plenamente protegidos contra cualquier forma de discriminación por parte de los sindicatos. Esto incluye que los empleados no puedan ser obligados a afiliarse o desafiliarse de un sindicato, ni ser despedidos debido a su afiliación o participación en actividades sindicales legítimas. Además, se garantiza el derecho a la negociación colectiva, lo cual implica que los sindicatos tienen el derecho de celebrar convenios colectivos para regular las condiciones de trabajo.

Otros convenios relevantes incluyen el Convenio sobre los representantes de los empleados (núm. 135), que busca proteger a los representantes de los empleados contra cualquier forma de perjuicio o represalia debido a su papel como representantes sindicales y, el Convenio sobre la organización de empleados agrícolas (núm. 141), que reconoce el derecho de los empleados rurales a formar organizaciones sindicales sin aprobación previa y a afiliarse a ellas. También se establece que estas organizaciones deben ser independientes y estar libres de interferencias externas.

Además, el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública (núm. 151) garantiza la protección de los funcionarios públicos contra la discriminación sindical en su trabajo, asegurando que sus organizaciones sean independientes de las autoridades públicas y estén libres de interferencias por parte de las mismas.

En resumen, estos convenios promueven la libertad sindical y la negociación colectiva como derechos fundamentales para los empleados, asegurando que puedan ejercer sus derechos laborales en condiciones dignas y equitativas, incluyendo el derecho a un trabajo decente, el acceso a la seguridad social y la oportunidad de desarrollo profesional.

La OIT considera que la libertad sindical es importante para los siguientes motivos:

- Contribuye a la justicia social y la equidad en el mundo del trabajo. Cuando los empleados y empleadas tienen libertad sindical, pueden negociar condiciones de trabajo justas y equitativas, lo que contribuye a reducir la desigualdad y la pobreza.
- Favorece el desarrollo económico y social. Cuando los empleados y empleadas están organizados, pueden participar más activamente en el desarrollo económico y social de sus países.
- Promueve la paz y la estabilidad social. Cuando los empleados y empleadas tienen libertad sindical, pueden resolver sus diferencias con sus empleadores de forma pacífica y constructiva.

La OIT trabaja para promover la libertad sindical en todo el mundo. La Organización lleva a cabo una serie de actividades para apoyar la organización sindical, la negociación colectiva y el derecho a la huelga. La OIT también presta asistencia a los sindicatos para que puedan fortalecerse y defender los derechos de sus miembros.

La OIT considera que la libertad sindical es esencial para la promoción del trabajo decente en todo el mundo. ((OIT), Libertad sindical, s.f.). ((OIT), Negociación colectiva, s.f.)

Es importante mencionar que dentro de las conquistas más recientes obtenidas bajo la autonomía sindical se encuentra el reciente LAUDO ARBITRAL el cual le dio la razón al sindicato de “SINTRALOGISTICA”, quien acudió a un tribunal de arbitramento como mecanismo de solución del conflicto laboral que sostenía con una compañía multinacional de lácteos colombiana, donde actualmente tiene presencia como sindicato de base, y es que, el desacuerdo en la etapa de arreglo directo se suscitó por la negativa del sindicato de “SINTRALOGISTICA” a aceptar de manera unilateral los acuerdos que la empresa previamente había suscrito con los empleados no sindicalizados y beneficiarios del pacto colectivo, el cual también tiene presencia en la misma compañía láctea, ante esta firmeza del sindicato de no permitir que le desconocieran los derechos de los empleados afiliados a esta organización sindical, se acudió a lo establecido en el Artículo 452 y siguientes del CST así como la Resolución 2506 del 5 de julio de 2022 para que se estableciera el Tribunal de Arbitramento Obligatorio, convocado por el Ministerio de trabajo para dirimir tal conflicto.

Ante el Laudo Arbitral proferido el 10 de octubre de 2022 la empresa multinacional donde hace presencia el sindicato “SINTRALOGISTICA” presentó recurso extraordinario de anulación, motivado por el desacuerdo del Artículo 9° del citado tribunal; sin embargo, en sentencia proferida por la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia ratificó lo proferido por el Laudo Arbitral dándole la razón al sindicato frente al aludido artículo, con ello se crea un precedente dentro de la compañía donde coexisten más de once (11) organizaciones sindicales y un Pacto Colectivo, y que con esta conquista sindical por parte del sindicato más joven y minoritario se marca un hito al interior de las organizaciones sindicales allí presentes donde la más antigua tiene más de cincuenta (50) años de creada.

En cuanto a lo que opinan los sindicatos, se oponen a una eventual reforma que permita a los empleados negociar individualmente pliegos de peticiones. Las agremiaciones argumentan que una reforma de este tipo debilitaría la posición de los sindicatos y aumentaría la competencia entre los empleados.

Las agremiaciones de sindicatos sostienen que la negociación colectiva es un derecho fundamental de los empleados y que es esencial para proteger los derechos de los empleados y mejorar sus condiciones de trabajo. Las agremiaciones argumentan que una reforma que permita a los empleados negociar individualmente pliegos de peticiones debilitaría la posición de los sindicatos en las negociaciones colectivas, ya que los empleadores podrían negociar con los empleados individualmente en lugar de negociar con los sindicatos.

Las agremiaciones de sindicatos también sostienen que una reforma que permita a los empleados negociar individualmente pliegos de peticiones aumentaría la competencia entre los empleados. Las agremiaciones argumentan que los empleados podrían estar dispuestos a aceptar condiciones de trabajo más bajas para obtener un empleo, lo que podría conducir a una disminución de los salarios y de las condiciones de trabajo en general.

En conclusión, que no se nos olvide que el sindicalismo es un constructor de la democracia, que ha luchado por ella y por la redistribución de la riqueza. Sus luchas han contribuido a la extensión de la democracia en el país y en las empresas. Pero las consecuencias han sido dramáticas.

## **Discusión y Conclusión**

A lo largo de este trabajo hemos hecho un recorrido por los diferentes escenarios del sindicalismo, así mismo hemos resaltado las diferentes conquistas obreras no solo de nuestro territorio colombiano, sino las más importantes alrededor del mundo, siendo estas relevantes dentro de nuestro ordenamiento jurídico al haberlas adoptado, una de las más importantes conquistas obreras fue la hecha por los denominados “Mártires de Chicago”. Sin desconocer estas luchas obreras

internacionales no podemos dejar de lado grandes luchas hechas a pulso por empleados aguerridos donde incluso entregaron sus vidas como el triste y recordado caso de la masacre de las bananeras la cual en este documento también recordamos, claro, el sector de los artesanos dio lugar a ese primer paso de un largo camino de empleados y empleadas que han unido fuerzas de manera sistemática, donde a través de décadas has dado lugar a mejores condiciones laborales para los empleados, lo cual indica que no ha sido una lucha fácil; por el contrario, como vimos, el reconocimiento logrado por las organizaciones sindicales en Colombia ha cobrado relevancia si lo comparamos con la lucha por subsistir del pasado, pues tratar de defender los derechos de los empleados en un Estado nada garantista ni proteccionista, pero que a partir de la Constitución de 1991 toma una fuerza con alcance vinculante al sector productivo del Estado, protegiendo derechos fundamentales como el del trabajo, la libre asociación, entre otros. Por ejemplo, el Artículo 39 constitucional se garantiza la libertad sindical como medida de protección a grupos de empleados que fundan sindicatos o que quieran asociar a uno ya creado, sin la intervención del Estado, pues el reconocimiento jurídico del sindicato recién creado se producirá con la simple inscripción del acta de constitución mediante depósito ante el Ministerio del Trabajo o quien haga sus veces.

Por otro lado, también resaltamos lo dispuesto en el Artículo 55 superior, donde precisamente se garantiza el derecho de negociación colectiva y se regulan las relaciones laborales; claro está, con las excepciones que señale la Ley.

Ahora bien, con relación a la negociación colectiva en nuestro país destacamos que este derecho no es absoluto y no se considera como un derecho fundamental para los ciudadanos; sin embargo, en este artículo se puede determinar la eficacia directa de este mecanismo la cual se debatió como lo expusimos aquí, a través de la doctrina y la jurisprudencia.

No obstante, la configuración del derecho a la negociación colectiva corresponde al legislador, quien puede establecer limitaciones justificadas para proteger otros derechos constitucionales, es por ello que como manifestamos, la Corte Constitucional ha recurrido a convenios internacionales como lo son el 87, 98 y 154 de la OIT, como medida de base para proteger preceptos esenciales los cuales fueron acogidos por nuestro ordenamiento jurídico a través del bloque de constitucionalidad. También se destaca la doble titularidad del derecho a la negociación colectiva reconocido tanto a los empleados como a los empleadores, es por ello que la ley debe garantizar espacios adecuados donde se puedan discutir los pliegos de peticiones, así lo establece el Artículo 434 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Artículo 60 de la Ley 50 de 1990, decretando una etapa de arreglo directo que dura veinte (20) día calendario, prorrogables de común acuerdo entre las partes que estén negociando, hasta por veinte (20) días calendario adicionales en caso de no haber llegado a acuerdo en la primera fase de negociación.

Respecto al marco legal de las negociaciones colectivas, concluimos que, tanto en el sector privado como en el público, los empleados se rigen por diferentes legislaciones, es por ello que para los empleados oficiales se encuentra regulado en la Ley 6° de 1945 mientras que para los empleados del sector privado lo regula el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 432 y siguientes.

Ahora bien, respecto al planteamiento de este trabajo, y en alusión a nuestra pregunta problema es importante traer a colación el análisis del doctor Carlos Ernesto Molina, exmagistrado de la Corte Suprema de Justicia, y quien consideramos tiene suficiente capacidad de análisis por su amplia experiencia para analizar el planteamiento de la unidad negociada establecido en el Artículo 75 del proyecto de reforma que cursa su trámite en la actual legislatura.

Y es que para el exmagistrado Molina, la unidad negociada que se sugiere en el actual proyecto de reforma laboral, reviste varios aspectos confusos y contradictorios, lo cual pondría en una posición desafortunada su base jurisprudencial.

Y es que, para este autor, el proyecto de Ley otorga el carácter de “derecho fundamental” a la negociación colectiva a pesar de que la Corte Constitucional en reiteradas ocasiones ha afirmado que no debe ser considerado como tal, por lo cual considera que, si el Congreso otorga dicho carácter a la negociación colectiva, éste debió ser tramitado a través de una Ley estatutaria y no mediante una Ley ordinaria como se pretende. Adicional a ello sostiene que el Ministerio de trabajo no tiene la facultad ni la competencia para reglamentar el ejercicio efectivo de un derecho fundamental como se pretende con este proyecto de reforma, en especial lo solicitado en los artículos 75 y 76 del mismo, pues ello es de resorte exclusivo de una ley estatutaria como ya se afirmó.

Aunado a lo anterior, el autor señala una contradicción en el proyecto de ley en relación con los sujetos sindicales involucrados en la negociación colectiva, pues, por un lado, se establece que la negociación colectiva se llevará a cabo entre un sindicato más representativo y una organización o varias organizaciones representativas de empleadores. Por otro lado, se establece que los sindicatos (en caso de haber más de uno) pueden convenir la composición de la comisión negociadora, sin exceder un cierto número de negociadores. El autor argumenta que estos dos modelos no parecen ser compatibles entre sí y son confusos.

No es menos importante, y, por el contrario, cobra suprema relevancia, lo que también advierte el magistrado Molina cuando indica que el proyecto de reforma laboral no especifica cómo se determinará la "organización más representativa" en la negociación colectiva. En su lugar, se deja su determinación a la reglamentación, lo cual es un desacierto, ya que estas cuestiones corresponden al legislador. El mismo magistrado argumenta que la determinación de la "organización más representativa" tiene un componente político y varía de país en país, por lo que

debe ser definido por el Congreso. Además, el autor destaca que en otros países que han adoptado esta figura, se establecen criterios objetivos y se crea un organismo independiente para determinar qué organización es la más representativa. Por lo tanto, el autor concluye que fijar los criterios esenciales para definir la "organización más representativa" y determinar el organismo competente para ello son asuntos que deben ser tratados por el legislador y no pueden ser dejados a la reglamentación del Ministerio de Trabajo.

Podemos entonces concluir, con todos argumentos aquí esbozados que, una eventual reforma a la facultad de negociar individualmente el pliego de peticiones tendría un impacto negativo significativo para los sindicatos. Esta reforma debilitaría la posición de los sindicatos como representantes de los empleados, conduciría a una mayor desigualdad en las condiciones laborales y dificultaría a los sindicatos defender los derechos de los empleados.

Ahora bien, en caso de que el legislativo decida aprobar esta reforma, se recomienda que previamente se tomen las siguientes medidas:

- Garantizar que los empleados tengan acceso a información y asesoría sobre la negociación individual del pliego de peticiones.
- Establecer mecanismos para garantizar que los empleados no sean discriminados en la negociación individual del pliego de peticiones.
- Fortalecer a los sindicatos para defender sus derechos y los de sus asociados.
- Garantizar la autonomía sindical y todo lo que reviste su independencia bajo el amparo de la Constitución, la ley, la jurisprudencia y la doctrina.
- Proteger la libertad y la autonomía de los sindicatos minoritarios, pues como vimos en este trabajo uno de ellos acaba de tener una importante conquista en derecho laboral colectivo y en medio de un escenario sindical con representación de sindicatos mayoritarios en la compañía donde se presentaba el conflicto laboral.

## Bibliografía

- (OIT), O. I. (s.f.). Obtenido de Libertad sindical: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/lang--es/index.htm>
- (OIT), O. I. (s.f.). Obtenido de Negociación colectiva: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/collective-bargaining/lang--es/index.htm>
- Acosta Rodríguez, J. E. y Gual Acosta, J. M. (2021). La delimitación de la libertad contractual en virtud de exigencias sociales. *Revista IUSTA*, (55). <https://doi.org/10.15332/25005286.6850>
- Acuerdo de Negociación Colectiva - Ministerio del trabajo*. (s.f.). Obtenido de Gov.co: <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/acuerdo-de-negociacion-colectiva>
- Blanco, C & Hernández, C (2023). Causales específicas de procedibilidad de la acción de Tutela contra sentencias evolución Jurisprudencial. *Revista Nuevos Desafíos del Derecho*. Vol. 3, Núm. 1. <https://doi.org/10.15765/rndd.v3i1.4101>. Documento extraído el 23 de agosto de 2023 de <https://revistas.poligran.edu.co/index.php/desafios/issue/view/444>
- Cortés Herrera, J. J., García García, F., Torres Archila, A. F., & Valencia Clavijo, F. (2016). Origen y características de la clase obrera en la Revolución Industrial: la deshumanización de la fuerza productiva. *Grafías, disciplinares de la UCPR*, 18-23. doi:10.31908/grafias.v0i34.1245
- Francisco, L. d. (s.f.). *La libertad sindical en el mundo del trabajo en Colombia*. Obtenido de Universidad Católica de Colombia : <https://publicaciones.ucatolica.edu.co/pdf/libertad-sindical.pdf>
- Gernigon, B., & ODERO y Horacio GUIDO, A. (s.f.). *Principios de la OIT sobre la negociación colectiva*. Obtenido de Ilo.org: <https://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/gernigon.pdf>
- Guillermo, G., José, T., Luis, C., & otros. (s.f.). *LA LIBERTAD SINDICAL EN ARGENTINA*. Obtenido de <http://www.derecho.uba.ar/academica/derecho-abierto/archivos/curso-cidct-C2P2-02-GIANIBELLI-CONTRIBUC-1-La-Libertad-Sindical-en-Argentina-Ubacyt.pdf>
- Herrera, J. J., García, F. G., Archila, A. F., & Clavijo, F. V. (2016). Origen y características de la clase obrera en la Revolución Industrial: la deshumanización de la fuerza productiva. *Grafías Disciplinares de la UCPR*, 18-23. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6772868>
- Holland & Knight. (s.f.). *Aspectos relevantes de la última reforma laboral presentada en Colombia*. Obtenido de Hklaw.com: <https://www.hklaw.com/en/insights/publications/2023/08/aspectos-relevantes-de-la-ultima-reforma-laboral-presentada>
- Juanita, G., Andrés, H., & Francisco, L. B. (s.f.). *Derecho Laboral Colectivo*. Obtenido de <https://escuelajudicial.ramajudicial.gov.co/sites/default/files/biblioteca/m5-1.pdf>

- Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad CODIGO SUSTANTIVO TRABAJO.* (s.f.). Obtenido del Senado de la República de Colombia: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo\\_pr016.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr016.html)
- Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad CONSTITUCION POLITICA 1991.* (s.f.). Obtenido del Senado de la República de Colombia: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html)
- Negociación colectiva y relaciones laborales. (s.f.). Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/lang-es/index.htm>
- Obrera, E. (s.f.). *La negociación colectiva: un principio fundamental, un derecho, un convenio.* Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms\\_116092.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_116092.pdf)
- Rimolo, J. R. (s.f.). *Una Mirada Sobre la Negociación.* Obtenido de [file:///C:/Users/dsanchez/Downloads/Dialnet-UnaMiradaSobreLaNegociacionColectivaEnAmericaLatin-7793014%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/dsanchez/Downloads/Dialnet-UnaMiradaSobreLaNegociacionColectivaEnAmericaLatin-7793014%20(1).pdf)
- Sadurní, J. M. (2020). La revuelta de Haymarket y los derechos laborales. *Natl. Geogr. Mag, National geographic.* Obtenido de J. M. Sadurní: [https://historia.nationalgeographic.com.es/a/revuelta-haymarket-y-derechos-laborales\\_15292](https://historia.nationalgeographic.com.es/a/revuelta-haymarket-y-derechos-laborales_15292)
- Sareth Salazar, S. C. (2020). *El movimiento obrero.* Obtenido de <https://storymaps.arcgis.com/stories/daed02669b254409af5c80647fbab0c3>
- Villamil Johanna, E. Y. (s.f.). *NEGOCIACIONES SINDICALES: ANÁLISIS E IMPACTO.* Obtenido de <https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/3686/Estupi%C3%B1anAndrea2012.pdf?isAllowed=y&sequence=2>