

DERECHO LABORAL COLECTIVO

**“ADOPCION DEL PLIEGO DE PETICIONES Y
FACULTADES DE LOS NEGOCIADORES”**

Dr. HUMBERTO JAIRO JARAMILLO

**Egresado de la Facultad
de Derecho y Ciencias Políticas
Universidad Pontificia Bolivariana**

Somos todos conocedores y conscientes que por un principio humano, reconocido como garantía social e individual, el hombre necesita asociarse. El Estado debe reconocer las consecuencias de esas necesidades, la asociación. La agrupación es un movimiento instintivo del hombre para suplir su debilidad como individuo. En ella se ve el instrumento para satisfacer con el esfuerzo común, la atención de necesidades también comunes y la persecución de objetivos generales. Por ello el Estado debe reconocer frente a esta apetencia del hombre por la sociabilidad su derecho a asociarse, con cierta autonomía interna de los grupos así creados y un estatuto positivo que dé instrumentos jurídicos para el desarrollo de esas agrupaciones.

La única limitación de esa libertad de asociación concierne a la legitimidad o licitud del objeto social, sin negar que quien mejor puede tutelar los intereses comunes de un grupo es el Estado, y que la generalidad de esos intereses se confunden con el bien público que es una de sus finalidades, pero como es una agrupación de aparición ulterior y aunque su razón de existir, su justificación, es la atención de todo lo que se relaciona con el interés público, la competencia para asumir exclusivamente su dirección sólo la tiene cuando los grupos anteriores no están en capacidad para satisfacer por sí mismos las exigencias que ese bien público demanda.

La asociación debe ser libre y mantenerse en el orden privado, ya que éstas operan como instituciones y por los modos de la acción privada, que son los del asentamiento voluntario y la disciplina consentida, y nunca por los medios de la acción pública, esto es, de la coerción típica del Estado, de manera que la asociación no puede llegar al monopolio, no puede ser obligatorio, como también es libre el derecho a no asociarse, o la posibilidad de la multiplicidad de organismos similares, paralelos. Por ello, el ordenamiento jurídico del país está obligado a desarrollar este principio constitucional en guarda de la licitud del objeto social y la tutela de los intereses de los gobernados, como se tiene en nuestro ordenamiento jurídico colombiano; el Código Sustantivo del Trabajo cuando hace referencia a la asociación sindical, el Código Civil cuando habla de la persona jurídica, fundaciones, asociaciones civiles, corporaciones y sociedades, y que también regula el Código de Comercio para aquellas que tienen un objeto social del acto de esta naturaleza.

Pero no basta con el solo reconocimiento teórico de esa libertad. Es necesario que la autonomía interna de la asociación esté asegurada, y así el Estado no puede intervenir en cuanto a la composición, dirección y decisiones del grupo apreciado el valor que como fuerzas sociales tiene esas agrupaciones, por estas circunstancias, se ha tratado de socializarlas, transformándolas en diferentes medios para ejercer la potestad estatal, montando la estructura del Estado sobre ellas, convirtiéndolas en instituciones de derecho público, con funciones políticas bien definidas, y haciendo obligatoria la asociación con lo que se destruye la libertad de afiliarse subordinando el interés social al estatal, y de los partidos de clase, monoclásistas, que tienen como miembros colectivos a los sindicatos de trabajadores, y como algunos

Estados han descubierto en él el movimiento sindical, uno de los mejores instrumentos para extender su influjo, al desviarlo para darle una significación política distinta y utilizarlo como herramienta para la organización de masas, ha servido para que los estados totalitarios busquen la oficialización de los sindicatos, incorporándolos en la estructura estatal, asignándoles representación en las asambleas de deliberación pública y señalándoles facultades ejercidas por delegación del Estado en el orden laboral, pierde así el sindicato su sentido original, de cuerpo gremial con intereses exclusivamente económicos y de clase, para convertirse en instrumento al servicio de los fines políticos diversos a los que quiere obtener el Estado, es decir, su autonomía degenera el sindicalismo como organización de fuerza trabajadora, olvidando su función primordial de defensa profesional del gremio.

Después de este análisis preliminar de las normas constitucionales que regulan el derecho de asociación, y circunscribiéndome al derecho de asociación sindical, desarrollado en el Código Sustantivo del Trabajo a partir del artículo 353 que lo define y consagra este derecho, tanto para los trabajadores como para los patronos, indicando que todo sindicato para el ejercicio de sus derechos debe regirse por las normas del título relativo al sindicato, en el Código laboral, que ha sido complementado con normas trascendentales como Decreto Legislativo 2351 de 1965, Decreto Reglamentario 1377 de 1966, Ley 26 de 1976 que aprobó el convenio No. 87 adoptado por la trigésima primera reunión de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la libertad sindical y protección al derecho de asociación, norma que fue reglamentada por el Decreto 1469 de 1978, cuya suerte final que todos conocemos por el máximo órgano jurídico colombiano, ya que sólo quedaron vigentes unos pocos artículos, porque los demás fueron declarados ilegales por exceder el gobierno su potestad reglamentaria.

Toda asociación sindical tiene facultades y funciones que se desarrollan en los estatutos de la organización que son parte de su ordenamiento y tiene que estar sujeto a la norma superior, cual es la ley en sentido formal, Código Sustantivo del Trabajo, y la Constitución como ley de leyes.

El artículo 373 consagra las funciones principales de todo sindicato. Entre éstas las de "celebrar convenciones colectivas y contratos sindicales, garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan". Y el artículo 374 indica las otras funciones sindicales. No considero que sean estas funciones secundarias, sino las complementarias o adjetivas para lograr el objetivo de las principales y entre éstas se consagra "presentar pliego de peticiones relativos a las condiciones de trabajo o a las diferencias con los patronos, cualquiera que sea su origen y que no estén sometidas por la ley o la convención a un procedimiento distinto, o que no hayan podido ser resueltas por otros medios, y adelantar la tramitación legal de los pliegos de peticiones, designar y autorizar a los afiliados que deban negociarlos y nombrar los conciliadores y árbitros a que haya lugar".

La Convención Colectiva de Trabajo es un contrato solemne en cuanto a su

forma y su fondo. Así es como para su forma se señalan unos términos de negociación del pliego de peticiones, su adopción de manera exclusiva por la Asamblea General de socios del sindicato, facultad ésta que no es delegable en ningún otro órgano de la asociación sindical, por acto mismo de la Asamblea, ni por estatutos del sindicato, y cuando así se produce carece de validez jurídica la petición-oferta que efectúa el sindicato o sindicatos ante el patrono.

La función exclusiva, y no delegable por ningún acto de la asamblea general de socios del sindicato es de interés cuando se dan estas situaciones.

- 1.— Adopción del pliego de peticiones cuando se negocia un pacto colectivo.
- 2.— Existencia de varios sindicatos en una misma empresa.
- 3.— Cuando un sindicato tiene subdirectivas en otra u otras ciudades.
- 4.— La existencia de un sindicato mayoritario que coexiste con uno o más sindicatos del gremio.

Para la adopción del pliego de peticiones cuando se negocia un pacto colectivo, que tiene los mismos formalismos que la Convención Colectiva de Trabajo, debe adoptarse por una asamblea general de trabajadores de la empresa, y como a éste se acogen los trabajadores que libremente quieran, igual suerte se corre con esta asamblea, por lo que no se requiere de un quórum especial.

No se puede dar la situación jurídica que en una misma empresa coexistan dos o más sindicatos de base, denominados anteriormente como sindicato de empresa, pero sí puede darse el caso de que exista un sindicato de base, con uno o más de industria y con uno o más de gremio o aun la coexistencia de varios de industria o varios de gremio, caso en el cual se requiere conocer quién agrupa como asociados suyos la mitad más uno de los trabajadores de la empresa con la facultad legal de representarlos en la negociación del conflicto colectivo, como una representación preferencial y no conjunta.

Cuando se conoce cuál es el sindicato mayoritario, ya directamente en la empresa o porque un acto administrativo del Ministerio del Trabajo indique cuál es, ese sindicato mayoritario con la representación sindical, será éste el rector de la negociación colectiva, quien tendrá que reunir la asamblea general de socios avisando con 30 días de anticipación a los otros sindicatos que para este caso son minoritarios, quienes están facultados para enviar al sindicato mayoritario los puntos o materias que a ellos les interesan para ser incluidos en el pliego de peticiones. Y la decisión de incluir o no éstos, es también facultad exclusiva de la asamblea general de socios, decisión que no es apelable ante ningún organismo sindical, ni administrativo del Estado.

La situación, cuando ninguno de los sindicatos que coexisten en la empresa reúne la mitad más uno de los trabajadores, será de representación "conjunta" para todos ellos, y requiere de un acto previo a la Asamblea General, cual es la

integración de una comisión redactora de proyectos de pliego formada por representantes de los sindicatos que coexisten, la que es condición que se integre sólo por trabajadores de la empresa, que como el sentido literal de la norma indica, en conjunto redactarán el pliego, lo convendrán por mayoría antes de someterlo a la aprobación de las asambleas generales de los sindicatos que coexisten en la empresa para su aprobación, antes de ser presentado al patrono para su tramitación legal.

Esta situación de exceso de reglamentación lleva a situaciones de grave conflicto entre los sindicatos ya que se pueden dar casos como éstos, que la comisión nombrada no se ponga de acuerdo para convenir un proyecto de pliego, que reunidas las asambleas de sindicatos se presente que una asamblea sindical adopte el pliego, y otra u otras sólo lo adopte parcialmente o con reformas o lo rechace. No se puede olvidar que ésto pueda suceder ya que la vida sindical colombiana enseña que cuando existen varios sindicatos es porque conviven intereses políticos encontrados. La misma norma sólo prevé solución a situación que el pliego no sea elaborado y aprobado, caso en el cual el Ministerio del Trabajo, previa solicitud de uno cualquiera de los sindicatos de la empresa, convocará una asamblea de trabajadores sindicalizados, para que por mayoría absoluta, con votación secreta indiquen cuál sindicato tendrá la representación, y por lo tanto el pliego que deba presentarse, será el que la Asamblea General de dicho sindicato adopte, incluyendo los puntos relativos a oficio, ocupación, remuneración, digan los otros sindicatos, más la asesoría de éstos para esa discusión, continuando en pugna los intereses de dos o más sindicatos frente a un patrono.

La ley sustantiva laboral permite que cuando una organización sindical de primer grado tiene afiliados en otra u otras ciudades, se establezca en ésta una subdirectiva sindical aprobada por la asamblea de socios, y para el caso de la adopción del pliego de peticiones se hace de gran interés conocer cuál asamblea es la que tiene la facultad de adoptar el pliego de peticiones que se va a presentar al patrono, si la general del sindicato o la de la subdirectiva de afiliados en una ciudad determinada? La respuesta a esta pregunta es que la subdirectiva es una parte, un hijo con facultades delegadas de la directiva central y aunque la ley permite fundar subdirectivas no se consagra en ninguna norma que la asamblea general de socios pueda delegar su atribución exclusiva en ningún otro órgano o asamblea parcial, y éste es un caso de interés en los sindicatos de industria. Con un ejemplo se comprende aun más fácil la situación: —existe un sindicato de industria con domicilio principal en Bogotá, y una subdirectiva en Medellín de la que son socios los trabajadores de cinco empresas de esta ciudad, los que se reúnen en asamblea seccional para aprobar el pliego de peticiones a la empresa "SER LTDA.", sin que para ello intervenga en nada la asamblea general del sindicato que se debe reunir en el domicilio principal y aprobar el pliego de peticiones. Esto no se convalida con ratificar lo efectuado por una asamblea seccional o de trabajadores de una empresa determinada, ya que la norma que es de orden público, dice que la función de la asamblea general es ADOPTAR el pliego de peticiones lo que no puede cambiarse por ningún otro acto sindical. Esta interpretación de la norma ha sido acogida

por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, División Departamental de Antioquia, en las resoluciones administrativas que negó la adopción del pliego de peticiones que se pretendía discutir por los sindicatos de industria en las empresas "Industrias Arbar Ltda.", "Vallas Nacionales y Cía. CPA", presentados por el Sindicato Nacionales de Trabajadores Metalúrgicos, Mecánicos, Siderúrgicos y del Material eléctrico, y en "Textiles Modernos S. A." presentado por "El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Textil y de la Confección" que sólo lo había adoptado una asamblea de trabajadores o seccional, pero nunca general de socios. Esta misma situación es aplicable a los sindicatos gremiales.

El Decreto 2351 de 1965 en su artículo 26, faculta al sindicato gremial, que su fin es asociar las personas de una misma profesión u oficio, para presentar y discutir directamente el pliego de peticiones con el patrono, cuando el 75% de las personas de esa profesión u oficio laboren en esa empresa, pliego que también tendrá que ser adoptado de manera exclusiva por la asamblea general del sindicato, lo facultan para adoptar el pliego, discutirlo en forma paralela con el sindicato mayoritario que es el rector, Director de la negociación, y al acuerdo que se llegue es un capítulo de la convención que celebre el sindicato mayoritario, ya que la convención sólo es una y esta facultad es de adoptar un pliego relativo a la especialidad del gremio u oficio, ya que lo general del hombre-trabajador y donde no se distingue un profesional determinado con un trabajador corresponde al sindicato mayoritario rector de la negociación colectiva.

El nombramiento de los negociadores es una de las facultades que el artículo 376 del Código Sustantivo de Trabajo, consagra como exclusivas de la asamblea general de socios del sindicato, máximo órgano de la representación colectiva, quien tiene los más amplios poderes y los entrega a los negociadores quienes actúan con la facultad de decidir la nueva Convención Colectiva que nace, creando nuevas condiciones de trabajo, o la que sustituye las condiciones de trabajo existentes modificando unas y creando nuevas condiciones los que estarán sólo limitados al pliego de peticiones, a los principios de la asociación sindical en sus aspiraciones económicas de trabajo, y cuando se dan poderes de negociación "Ad-Referendum" donde todo lo acordado entre las partes, tendrá que ser refrendado, aceptado por la Asamblea General de Socios del sindicato de trabajadores o por el patrono en cada caso.

Son los negociadores quienes tienen la facultad legal de celebrar la Convención Colectiva de trabajo o pacto colectivo, en los términos legales de tramitación de la negociación colectiva no pueden disponer de los términos de la negociación ni para acortarlos ni ampliarlos, ya que la duración de los distintos períodos que deben tener las negociaciones colectivas, no puede estar sometida al capricho de las partes ni al querer de las autoridades del trabajo, ya que su término lo fija expresamente el legislador en disposiciones de orden público, que son de observancia ineludible y obligatoria; cuando los negociadores no obedecen los plazos legales genera la ilicitud del conflicto colectivo. Esta es una interpretación judicial en sen-

tencia de febrero 14 de 1980 de la Corte Suprema de Justicia, con ponencia del Magistrado Juan Hernández S., al estudiar la homologación del laudo arbitral de la Asociación Médica de Antioquia —AMDA, en el pliego de peticiones presentado a la Fundación Hospital Pablo Tobón Uribe, y la ley limita los negociadores de la organización sindical o del grupo de trabajadores a tres personas, que tienen que ser Colombianas, mayores de edad, trabajadores actuales de la empresa con una vinculación mínima de seis meses o el tiempo de duración de la empresa si es menor, esta limitación que la ley establece para los negociadores nombrados por la asamblea sindical o el grupo de trabajadores no existe para el patrono quien al no tener limitación es libre para nombrar los negociadores, quienes sí tendrán que ser personas con capacidad legal para contratar.

Sólo existe limitación para los conciliadores, quienes no tienen facultad para negociar y como su nombre lo indica es la persona o personas que tratan de mediar las diferencias no solucionadas, quienes deben ser conocedores de la actividad de la empresa, Colombiano, mayor de edad, y que no haya intervenido en la etapa de arreglo directo. Además de esto, el Consejo de Estado en sentencia reciente creó una nueva limitación en cuanto a que el conciliador nombrado por la Asamblea Sindical no puede ser trabajador de una empresa que sea competencia comercial de aquella donde se está en conflicto colectivo.

Por último, es de anotar que en los últimos años se ha venido presentando una situación extraña a la ley, que terminadas las etapas de negociación, se sigue un camino que no es de solución del conflicto colectivo sino el efecto de su no solución, y cuando se declara la huelga, la ley faculta a los directores de ésta, pero no se conoce quién sea por ley el Director de una huelga, a no ser la asamblea general de socios para que se constituyan los comités de huelga que tienen como función servir de agentes de información de los trabajadores y ser la comunicación con los trabajadores y ser la comunicación con los patronos, pero nunca tienen la facultad para negociar y firmar la nueva convención, ya que ésta sólo la tienen los negociadores nombrados por la asamblea general de socios del sindicato quienes son mandatarios nombrados para este fin, y que como actúan en nombre de la organización sindical.

BIBLIOGRAFIA

- 1o. INTRODUCCION AL DERECHO — Marco Gerardo Monroy C. Edit. Temis, Bogotá - 1973
- 2o. LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN COLOMBIA — Edit. Temis, Bogotá, 1975
- 3o. DERECHO COMPARATIVO Y SINDICAL — G. Cabanellas Edit. Bibliografía Argentina
- 4o. LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO — Miguel Alonso García Instituto de Estudios Económicos, 1981
- 5o. COLECCION REVISTA MENSUAL DE JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA — Edit. Legis.
- 6o. CONSTITUCIONALISMO COLOMBIANO — Luis Carlos SÁCHICA — Editorial Temis, 1974.