



Artículo Original

Recibido para publicación: octubre 20 de 2020.

Aceptado para publicación: noviembre 27 de 2020

Procedimiento del Ministerio del trabajo y la negativa de los empleadores a iniciar las conversaciones del pliego de peticiones¹.

Procedure of the Ministry of Labor and the refusal of employers to start the talks on the list of requests

Inés Emila Rodríguez Lara ²

Elaine Sofía Acosta López ³

Resumen

En la negociación colectiva, es necesario que las partes adopten un abierto intercambio de ideas, una disponibilidad para oír, y un respeto por las opiniones de cada integrante. Pero la gran duda surge cuando a pesar de los intentos de dirimir el conflicto la negativa sigue latente, y obstaculizando el goce pleno del derecho constitucional, ahora bien, es aquí, en este momento donde el papel protagónico del Ministerio de Trabajo toma preponderancia para tramitar y dar solución pacífica en este caso concreto. El objetivo de esta investigación describir cuál es el procedimiento que utiliza el Ministerio del trabajo para dirimir el conflicto que se presenta ante la negativa de los empleadores de iniciar las conversaciones del

¹ Este artículo es resultado del Proyecto de investigación “procedimiento del Ministerio del trabajo y la negativa de los empleadores a iniciar las conversaciones del pliego de peticiones”, el cual se encuentra terminado y es autoría del Semillero de Investigación perteneciente al Grupo de Investigación Derechos Humanos, Tendencias Jurídicas y Socio jurídicas Contemporáneas de la Facultad de Ciencias Sociales y jurídicas de la Universidad Simón Bolívar, proyecto adscrito a la Línea de Investigación: Tendencias de las relaciones laborales y de la seguridad social.

² Maestra, Abogada– Especialista en Derecho Procesal, Magister en Educación, Doctora en Ciencias de la Educación. Profesor de tiempo completo Universidad Simón Bolívar. 25 años. Programa de Derecho. Líder de grupo de investigación DERECHOS HUMANOS, TENDENCIAS JURÍDICAS Y SOCIOJURÍDICAS CONTEMPORÁNEAS. Correo irodriguez1@unisimonbolivar.edu.co

³ Estudiante de la Universidad Simón Bolívar de Barranquilla del Programa de Derecho adscrito a la Facultad de Ciencias Sociales y jurídicas, integrante del semillero de Derecho Laboral el cual hace parte del grupo de investigación. Correo: elaine.acosta@unisimon.edu.co



pliego de petición. La estrategia metodológica se enmarca en las investigaciones de enfoque cualitativo, básicamente en las que se inscriben en el ámbito del Paradigma Histórico - Hermenéutico, puesto que el artículo está enfocado en la comprensión e identificación del procedimiento que emplea el Ministerio del Trabajo ante la negativa a negociar. La principal conclusión a la que se llega es el procedimiento que debe motivarse en base a los artículos 55 y 56 de la constitución nacional y el bloque de constitucionalidad.

Palabras claves:

Negativa a negociar, negociación colectiva, Ministerio de Trabajo.

Abstract

In collective bargaining, it is necessary for the parties to adopt an open exchange of ideas, an availability to listen, and a respect for the opinions of each member. But the great doubt arises when despite the attempts to resolve the conflict, the refusal remains latent, and hindering the full enjoyment of constitutional law, however, it is here, at this time where the leading role of the Ministry of Labor takes preponderance to process and provide a peaceful solution in this specific case. The objective of this research is to describe the procedure used by the Ministry of Labor to resolve the conflict that arises in the face of the employers' refusal to initiate talks on the petition. The methodological strategy is part of the qualitative approach research, basically in those that fall within the scope of the Historical - Hermeneutical Paradigm, since the article is focused on understanding and identifying the procedure used by the Ministry of Labor in the face of refusal to negotiate. The main conclusion reached is the procedure that must be motivated based on articles 55 and 56 of the national constitution and the constitutionality block.

Keywords:

Refusal to negotiate, collective bargaining, Ministry of Labor.

Introducción:

Usualmente, cuando se evoca el concepto o la definición de la negociación colectiva se hace casi que imprescindible remesar en el derecho de asociación sindical, puesto que el primero emerge dentro del segundo, ahora bien. Teniendo en cuenta los parámetros constitucionales y legales del Derecho a la negociación colectiva, este se puede entender como aquel que se encuentra encaminado a



coordinar y regular los conflictos que se presenten en el ámbito laboral y que se configura como el método idóneo para constituir y mejorar las condiciones laborales, junto con el mutuo acuerdo entre trabajadores y empleadores.

Es esencial que las partes relacionadas en la negociación, adopten un abierto intercambio de ideas, una disponibilidad para oír, y un respeto por las opiniones de cada integrante. Su importancia se fundamenta en la estabilidad de la paz y el dialogo social, porque para su realización únicamente se necesitan intereses, los cuales trascienden a una composición de partes, trabajador-empleador. Pero la gran duda surge cuando a pesar de los intentos de dirimir el conflicto la negativa sigue latente, y obstaculizando el goce pleno del derecho constitucional, ahora bien, es aquí, en este momento donde el papel protagónico del Ministerio de Trabajo toma preponderancia para tramitar y dar solución pacífica en este caso concreto.

Según José Ignacio Pérez Infante, (2008) subraya en “la estructura de la negociación colectiva y los salarios en España” (p.140) que anteriormente, la negociación colectiva española estaba poco articulada en sus diferentes ámbitos funcionales y territoriales y se caracterizaba por una relativamente elevada proliferación y dispersión de los convenios, que apenas ha disminuyeron en los últimos años, al mantenerse reducido el número de empresas por convenio. Por otra parte, en los últimos años la extensión de la negociación colectiva no ha sido muy intensa, ya que el crecimiento del número de trabajadores afectado se ha debido más a la creación de empleo que al aumento de la cobertura de los convenios.

Francisca Dussailant (2008) escribe un artículo titulado “Sindicatos y negociación colectiva”(p.120) plantea que cuando se habla del Derecho Negociación colectiva indudablemente, se piensa en trabajadores sindicalizados, los cuales cumplen un rol o unas funciones el primero y más distintivo de ellos es el de la negociación de contratos con sus empleadores. Estos acuerdos de negociación colectiva normalmente cubren los salarios y, en las economías más ricas, incluyen también otros aspectos laborales, como horas y días de trabajo, beneficios suplementarios, procedimientos de despido, organización del trabajo y procedimiento de reclamos. Al negociar los salarios, los sindicatos elevan los salarios (y otros componentes de compensación total) sobre el nivel que resultaría de no haber mediado negociación.

El Acto Legislativo 1 de 2005 hace referencia al sistema general de pensiones y establece que no se podrán negociar condiciones pensionales diferentes a las establecidas en las leyes del Sistema General de Pensiones. Atentando esto contra el principio de progresividad tal como lo plantea Rodríguez y Berrocal (2018)



La aplicación del principio de progresividad tiene carácter fundante y obligatorio, dado que su contenido permite la cristalización de derechos sustanciales y el respeto por los beneficios logrados con relación a estos, en el sentido que el Estado respete íntegramente mediante la prohibición de que leyes posteriores pretenda regular un retroceso a los mismos beneficios (p.78)

Eduardo Caamaño Rojo en un artículo que tiene por título (2008) "el reconocimiento de la libertad sindical y el problema de la representación de los trabajadores en la negociación colectiva" (p. 12) no se puede obviar la especial significación que posee la negociación colectiva en cuanto constituye un derecho fundamental de los trabajadores consagrado tanto en la Constitución Política de la República, en su artículo 19 N° 16 inciso 5, como en múltiples instrumentos internacionales ratificados por Chile, tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos o el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. A su vez, a nivel supranacional y en el ámbito estrictamente laboral, la negociación colectiva, en particular, y la libertad sindical, en general, han adquirido el valor de derechos fundamentales de validez universal, según se desprende claramente de los Convenios N° 87 y N° 98 de la Organización internacional del Trabajo (OIT).

En este sentido, El Ministerio del Trabajo es el ente de control laboral en Colombia quien cuenta con la total competencia para regular este tipo de conflictos por medio de sus inspectores

Ahora bien, Como objetivo se tiene la de describir cuál es el procedimiento que utiliza el Ministerio del trabajo para dirimir el conflicto que se presenta ante la negativa de los empleadores de iniciar las conversaciones del pliego de petición.

Asimismo, El presente artículo se justifica porque esta investigación es relevante puesto que, se determina el procedimiento del Ministerio de Trabajo, cuando se presentan casos de negativa a negociar en el departamento del Atlántico, ahora bien, es imprescindible resaltar que todos los trabajadores asociados a un sindicato con personería jurídica pueden presentar pliego de peticiones y ejercer el derecho a la negociación colectiva consagrado en el artículo 55 de la constitución política y que este mismo es consustancial al derecho de asociación sindical, el cual se configura como garantía fundamental.

MATERIALES Y MÉTODOS



El enfoque empleado en este estudio se enmarca en las investigaciones de enfoque cualitativo, básicamente en las que se inscriben en el ámbito del Paradigma Histórico - Hermenéutico, puesto que el artículo está enfocado en la comprensión e identificación del procedimiento que emplea el Ministerio del Trabajo ante la negativa a negociar. El método de estudio es el inductivo. Que de acuerdo con Bernal (2010) “es el razonamiento para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones cuya aplicación sea de carácter general”. (p.59). El tipo de investigación definido es de naturaleza descriptivo que de acuerdo con Bernal (2010.), “se muestran, narran, reseñan o identifican hechos, situaciones, rasgos, características de un objeto de estudio (P.13) Se utilizan como técnicas e instrumentos acordes con el problema objeto de estudio que se va a realizar, entre los cuales se señalan los siguientes: entrevistas y análisis de texto entre otras. Para la recolección de los datos se utilizaron el análisis documental, que un proceso complejo en esencia, por cuanto posee aristas de tipo lingüístico, psicológico-cognitivo, documental, social e informacional propiamente dicho. En él se encuentran involucrados los componentes de la tríada documento – sujeto – procesos, los cuales se afectan mutuamente y generan un entramado de relaciones en las que intervienen las características y particularidades de cada uno de ellos (Peña & Pirela, 2007). La población de estudio fueron los expedientes que se encuentran en el Ministerio del Trabajo seccional Barranquilla, para lo cual se tomara una muestra intencional de dos expedientes.

En el desarrollo de la investigación para el logro de los objetivos del proyecto se llevó a cabo una planeación del estudio por fases, siguiendo el siguiente recorrido metodológico:

Fase 1. Recuperación de información de fuente primaria con la población objeto de estudio mediante entrevistas. La información de fuente secundaria, relacionada con el tema de investigación en los diferentes textos consignados en artículos de revista y los expedientes que se encuentran en el Ministerio del Trabajo seccional Barranquilla.

Fase 2. Procesamiento, tratamiento y análisis de la información. Los datos obtenidos fueron procesados mediante técnicas cualitativas, sujetos a un análisis de texto. La información que resulto de este procesamiento fue utilizado en la elaboración de los informes y los capítulos del documento final. Fase 3. Elaboración de informes y publicación de resultados. Durante la ejecución del estudio se presentaran informes parciales (tres) y el informe final.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN



De acuerdo con la revisión documental realizada que comprende 2 resoluciones emitidas por el Ministerio del Trabajo Grupo de atención al ciudadano y trámite, Regional Atlántico, del cual se toma como referencia:

Tabla 1. Expediente radicado 9073 de 11 de mayo de 2019

IDENTIFICACIÓN	PROBLEMA JURÍDICO	CONSIDERACIONES	RESUELVE
Radicado 9073 de 11 de mayo de 2019 Unión sindical de trabajadores de la industria cervecera, bebidas, alimentos, malteros y similares (USTIAM) Vs Bavaria S.A	Decidir sobre la solicitud recibida de USTIAM sobre las conductas antisindical y violatorias por parte de la empresa Bavaria S.A	La ley laboral protege a las asociaciones sindicales, en este sentido. El convenio 98 de la OIT establece que Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración. Asimismo el convenio 154 de la oit establece que A los efectos del presente Convenio, la expresión negociación colectiva comprende de todas las negociaciones que	Se adelanta averiguación preliminar ante la posible vulneración para identificar a los presuntos responsables de estas.



		<p>tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:</p> <p>(a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o</p> <p>(b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o</p> <p>(c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.</p> <p>El empleador Bavaria S.A, cuenta con algunas irregularidades porque este no debe interferir en la toma de decisiones del Sindicato sin</p>	
--	--	--	--



		embargo se encuentra presionando a la asociación atentando contra el derecho de asociación sindical porque impide tomar una decisión al sindicato puesto que no llegaron a un acuerdo en la etapa de arreglo directo.	
Radicado 9073 de 11 de mayo de 2019 Unión sindical de trabajadores de la industria cervecera, bebidas, alimentos, malteros y similares (USTIAM) Vs Bavaria S.A	Decidir sobre la solicitud recibida de USTIAM sobre las conductas antisindical y violatorias por parte de la empresa Bavaria S.A	La ley laboral protege a las asociaciones sindicales, en este sentido. El convenio 98 de la OIT establece que Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración. Asimismo el convenio 154 de la oit establece que A los efectos del	Se adelanta averiguación preliminar ante la posible vulneración para identificar a los presuntos responsables de estas.



		<p>presente Convenio, la expresión negociación colectiva comprenden de todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:</p> <p>(a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o</p> <p>(b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o</p> <p>(c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.</p> <p>El empleador Bavaria S.A, cuenta con</p>	
--	--	---	--



		<p>algunas irregularidades porque este no debe interferir en la toma de decisiones del Sindicato sin embargo se encuentra presionando a la asociación atentando contra el derecho de asociación sindical porque impide tomar una decisión al sindicato puesto que no llegaron a un acuerdo en la etapa de arreglo directo.</p>	
--	--	--	--

Fuente. Elaboración propia

Tabla 2. Expediente Radicado 9390 de 12 de mayo de 2019 Sintraimagra VS Team foods Colombia

IDENTIFICACIÓN	PROBLEMA JURÍDICO	CONSIDERACIONES	RESUELVE
<p>Radicado 9390 de 12 de mayo de 2019 SINTRAIMAGRA VS Team foods Colombia</p>	<p>Decidir sobre la negativa a negociar por parte de la empresa y realizar inspección ocular en las instalaciones.</p>	<p>La ley laboral expone que es deber del empleador escuchar y sentarse a negociar sobre el pliego de peticiones en la etapa de arreglo directo tal y como lo expresa el artículo 433 del Código sustantivo de trabajo: “el empleador o su</p>	<p>Se resuelve dar por mérito a iniciar un proceso administrativo sancionatoria contra la empresa Team foods Colombia, por los cargos de negativa a negociar el pliego de peticiones que presentó el sindicato</p>



		representante están en la obligación de recibir a los delegados de los trabajadores dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación oportuna del pliego de peticiones para iniciar conversaciones... En la etapa de arreglo directo no puedo diferirse por más de cinco (5) días hábiles a partir de la presentación del pliego.	
--	--	--	--

Fuente Elaboración propia

El expediente 1 radicado 9390 de 12 de mayo de 2019. SINTRAIMAGRA VS Team foods Colombia, motivo de negativa a negociar por parte del empleador, obstaculizando el libre goce el artículo 55 de la constitución nacional y el artículo 453 del código sustantivo del trabajo, en todo caso deberá ceñirse al castigo impuesto por el artículo 354 numeral 2 del mismo código.

Por otra parte, es importante resaltar que dentro del estudio realizado se evidencia que las querellas presentadas ante el Ministerio de Trabajo deben ser atendidas con prontitud en razón de los principios de la administración pública. Ahora bien, los procesos de negativa a negociar y libertad sindical son procesos de tipo sancionatorios que se abren con un auto comisorio acto seguido, se abre una averiguación preliminar, si no se encuentran razones para sancionar, el Ministerio de Trabajo expide una resolución y se archiva el proceso, pero en caso de que se encuentren razones de derecho para sancionar, el ministerio expide un auto de cierre de averiguación preliminar y mérito para iniciar un proceso administrativo sancionatorio, el cual se debe notificar, siguiente a ello se formulan cargo, luego se comunica a las partes, y se da el proceso de alegatos de conclusión y para finalizar el Ministerio expide una resolución donde resuelve el problema jurídico de fondo.

Ahora bien, todo aquello tiene fundamento en el artículo 25, 38, 39, 53, 55, derecho al trabajo, derecho de libre asociación sindical, de los principios mínimos fundamentales, el derecho de negociación colectiva, los tratados internacionales,



el convenio 87 aprobado por la ley 26 de 1976 y el convenio 98 aprobado por la ley 27 de 1976.

Conclusiones

A continuación, se presentan las conclusiones alcanzadas en este trabajo de investigación:

el pleno ejercicio del presente artículo se apoya en el derecho a la negociación colectiva, el cual se ha fundamentado en la investigación del procedimiento que emplea el Ministerio de Trabajo cuando se presentan los casos de negativa a negociar en el departamento del Atlántico. Para dar soporte a la temática se realizó una apertura con un primer objetivo, apreciándose en el análisis del procedimiento del Ministerio en los casos de los empleadores a iniciar las conversaciones del pliego de peticiones, tomando como muestra dos expedientes que dieron origen a los conceptos evocados anteriormente, analizando el procedimiento que debe motivarse en base a los artículos antes mencionados de la constitución nacional y el bloque de constitucionalidad.

Referencias bibliografía

Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de la República de Colombia. 10 de marzo de 2020, de Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991 Sitio web:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html



Bernal, C.A. (2010). Metodología de la investigación. 3ª ed. Bogotá, Colombia: Pearson

Caamaño Rojo E. (2008). El reconocimiento de la libertad sindical y el problema de la representación de los trabajadores en la negociación colectiva. Diciembre 5 de 2020, de Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXX Sitio web: <http://rdpucv.cl/index.php/rderecho/article/view/667/629>

Congreso de la Republica de Colombia. (2005). Acto Legislativo 1 de 2005. Diciembre 12 de 2020, de Diario Oficial No. 45.980 de 25 de julio de 2005 Sitio web: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/acto_legislativo_01_2005.html

Dussailant. Lehmann. F. (2008). Sindicatos y Negociación Colectiva. Diciembre 12 de 2020, de Estudios Públicos, Sitio web: https://www.researchgate.net/publication/343217788_Sindicatos_y_negociacion_colectiva

Martínez Migueles, M. (2007). Ciencia y arte en la Metodología Cualitativa. México D.F. Trillas

Ministerio del trabajo - Barranquilla. (2019). Radicado 9073 de 11 de mayo de 2019. 12 de noviembre 2019, de Ministerio del trabajo.

Ministerio del trabajo - Barranquilla. (2019). Radicado 9390 de 12 de mayo de 2019. 12 de noviembre 2019, de Ministerio del trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (1949). C 087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). Diciembre 12 de 2020, de OIT Sitio web: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232



Organización Internacional del Trabajo. (1948). C 098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Diciembre 12 de 2020, de OIT Sitio web: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098

Panorama jurídico y socio jurídico de los derechos humanos, sociales y ambientales. Tomo I / compiladores Inés Rodríguez-Lara, Jairo Enamorado Estrada; Olga Morcote González [y otros 8]-- Barranquilla: Ediciones Universidad Simón Bolívar, 2018.

Presidencia de la Republica de Colombia. (1951). Código Sustantivo del Trabajo - Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951. Diciembre 12 de 2020, de Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951 Sitio web: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (3 de enero de 1976,). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Diciembre 12 de 2020, de naciones Unidas Derechos humanos oficina del alto comisionado Sitio web: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

Peña Vera, T. & Pirela Morillo, J. (2007). La complejidad del análisis documental. Información, cultura y sociedad

Pérez Infante, José I., “La negociación colectiva y la inflación: las cláusulas de revisión salarial”, La reforma del sistema de negociación colectiva y el análisis de las cláusulas de revisión salarial, XIX y XX Jornadas sobre la negociación colectiva, Colección Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales, nº 87, MTIN, 2008 pp. 139–144.