



**La negociación colectiva de industria en Colombia: el caso de los acuerdos marco sectoriales**

**Estudiante**

**Felipe Arboleda Vásquez**

**Director**

**Prof. Dr. Enán Arrieta Burgos**

**Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de abogado**

**Pregrado en Derecho**

**Escuela de Derecho y Ciencias Políticas**

**Universidad Pontificia Bolivariana**

**Medellín**

**2021**

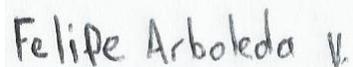
## Declaración de originalidad

**Fecha: 16 de septiembre de 2021**

**Nombre del estudiante: Felipe Arboleda Vásquez**

“Declaro que este trabajo de grado no ha sido presentado con anterioridad para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en esta o en cualquiera otra universidad.

Declaro, asimismo, que he respetado los derechos de autor y he hecho uso correcto de las normas de citación de fuentes, con base en lo dispuesto en las normas de publicación previstas en los reglamentos de la Universidad”.



---

**Firma del estudiante**

## **La negociación colectiva de industria en Colombia: el caso de los acuerdos marco sectoriales**

**Resumen.** Los Acuerdos Marco Sectoriales nacen en la década del noventa a partir de acercamientos entre el Ministerio de Minas y Energía y el Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia. Estos acuerdos contienen una serie de recomendaciones laborales y sociales que buscaban generar un impacto en las convenciones colectivas de las empresas del sector energético. No obstante, a partir de pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia, se determinó que estos no poseían un carácter obligatorio inmediato, de forma tal que deben incluirse en las convenciones colectivas de trabajo de cada empresa para un carácter vinculante.

**Palabras clave:** Acuerdos Marco Sectoriales; Derecho Laboral Colectivo; Negociación Colectiva; Convención Colectiva; Negociación colectiva por rama o industria.

### **Introducción**

En el presente escrito se realizará una investigación sobre el alcance de los Acuerdos Marco Sectoriales (en adelante AMS). Lo anterior teniendo en cuenta que los mismos han sido celebrados entre el Ministerio de Minas y Energía y el Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia (SINTRAELECOL) durante la década de los 90, creando una serie de normas de índole laboral. Lo anterior concatenado al acogimiento de dichos Acuerdos por parte de diferentes empresas del sector energético.

Para ello, primero será necesario hacer referencia a la negociación colectiva de segundo nivel, por rama de actividades o por industria, diferenciándola de la negociación de primer grado o empresa. Una vez abordado lo anterior, se hará referencia a la inexistente regulación de las negociaciones colectivas de industria, así como las discusiones legales que al respecto se han generado.

Teniendo en cuenta el marco normativo, y la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, inicialmente se buscará responder las siguientes preguntas: ¿Qué son los Acuerdos Marco Sectoriales? ¿Cuál es su naturaleza? ¿Son vinculantes? Obtenidas las anteriores respuestas será procedente verificar el contenido de los Acuerdos Marco Sectoriales para esclarecer cuál podría ser su impacto en las convenciones colectivas de las empresas del sector energético en Colombia.

En términos metodológicos este trabajo adoptó un enfoque cualitativo. Se implementó la hermenéutica jurídica como método de interpretación. En este sentido, la propuesta aquí contenida reviste las características de la dogmática jurídica (Solano, Duque, Arrieta-Burgos, Estrada y Monsalve, 2019), puesto que se esbozan diferentes ejercicios de interpretación y sistematización de las normas concernientes a la negociación por rama o industria referida a los AMS.

## **1. Negociación colectiva de industria**

Las luchas de los trabajadores por obtener mejores condiciones y derechos laborales han trascendido distintos niveles. Los sindicatos, federaciones y confederaciones se han creado con dicha finalidad, llevando a distintos grados de negociación en las sociedades modernas.

En virtud de ello, las recomendaciones internacionales han mostrado una tendencia a permitir la negociación colectiva en cualquier nivel. En particular la Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163) de la OIT, estableció como sugerencia para fomentarla lo siguiente:

En caso necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que la negociación colectiva pueda desarrollarse en cualquier nivel, y en particular a nivel del establecimiento, de

la empresa, de la rama de actividad, de la industria y a nivel regional o nacional (Organización Internacional del Trabajo, 1981).

Del mismo texto ya se puede evidenciar la existencia de múltiples niveles de negociación. En este sentido, de acuerdo con Arrieta-Burgos, Vélez, Sepúlveda, Arango, Fernández, Tobón y el Centro de Estudios Sociales y Laborales de la ANDI (2019), la negociación colectiva se puede desarrollar en múltiples niveles: por empresa, por industria o a nivel nacional. La principal diferencia entre uno y otro tipo es el ámbito en el cuál rigen las respectivas convenciones colectivas de trabajo. Como su nombre lo indica, las negociaciones de empresa son aquellas que producen efectos respecto a los trabajadores sindicalizados en el interior de la entidad que negoció el respectivo acuerdo. De acuerdo con Arrieta-Burgos y otros (2019), Colombia adoptó únicamente este modelo: “A este modelo se suscribe Colombia de manera exclusiva. Es decir, los efectos de la convención colectiva en nuestro país se limitan a la empresa que la suscribió” (pág. 55). La negociación de industria, sectorial o por rama de actividades, por su parte, implica la concertación de condiciones comunes para todo un ámbito, acudiendo usualmente a negociaciones sectoriales (Durán, 2015). La negociación colectiva nacional implica una mayor cobertura que las anteriores, en tanto que resulta transversal a diferentes sectores económicos. Los dos últimos modelos implican, normalmente, la intervención de federaciones y confederaciones.

Es importante mencionar que diversos tipos de convenciones pueden coexistir. Se han concebido dos métodos para permitir la coexistencia de acuerdos sectoriales y nacionales con acuerdos empresariales: el articulado, en el que los acuerdos sectoriales y nacionales contemplan unos lineamientos generales y las concertaciones empresariales tratan temas diferentes; y en cascada, caso en el cual los acuerdos nacionales y sectoriales contemplan las disposiciones de manera indistinta, en este caso se encontrarían mejores condiciones en acuerdos empresariales (Arrieta-Burgos y otros, 2019). De acuerdo con Delgado (2020), países como España implementan un modelo de cascada. Allí las convenciones

colectivas sectoriales contienen una serie de beneficios que funcionan como mínimos y aplican a las empresas pertenecientes a la respectiva industria en una misma región. Internamente se permite que cada empresa adapte de mejor manera las cláusulas en sus respectivos instrumentos negociales (Delgado, 2020).

La regulación en Colombia sobre la negociación colectiva se encuentra en el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, allí se establece:

Artículo 467. Definición. Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios {empleadores} o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia (Gobierno de Colombia, Decreto Ley 2663 de 1950).

De allí no se desprende ningún tipo de duda sobre la posibilidad de acudir a la negociación por industria. El problema se presenta frente a la representación de los empleadores y de los sindicatos en estos procesos. A diferencia de la negociación surtida en el interior de una empresa, no existe regulación legal sobre la representación de los empleadores y de los sindicatos en negociaciones colectivas que abarquen más de un empleador o más de una organización sindical. Dicha problemática ha suscitado dos posturas distintas.

La postura mayoritaria sugiere que la negociación colectiva en Colombia no puede trascender la esfera empresarial. Edgardo Gonzales Herazo (2010) lo expresa así:

Pero como en la legislación colombiana –en teoría porque en la práctica esto no sucede–, se permite la negociación entre uno o varios empleadores o asociaciones de empleadores, por una parte, y uno o varios sindicatos (CST. art. 467) o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, en el caso de negociaciones de sindicatos de industrias o por rama de actividad económica

y gremiales, no existe disposición alguna que señale cómo están representados los empleadores de estas negociaciones (Herazo, 2010).

Una segunda postura reconoce la posibilidad de realizar concertaciones más allá del ámbito empresarial. Por ejemplo, Miguel Canessa establece lo siguiente: “no existe una ausencia de regulación de la legitimación convencional de la parte empleadora en una negociación a nivel de rama, los artículos 435 y 467 son idóneos para una regulación básica” (Canessa Montejó, 2016, p. 15).

Sin importar la posición que se acoja al respecto, la conclusión siempre será la misma. Bien puede existir una regulación general, pero no existen normas particulares que desarrollen esta materia en Colombia, situación que conlleva a un panorama de inseguridad jurídica. No existe garantía alguna sobre la fuerza vinculante de una convención sectorial, en tanto que es perfectamente posible que una autoridad judicial visualice un vacío normativo y, en este orden de ideas, disminuya la efectividad de los acuerdos sectoriales celebrados.

El acápite anterior ha mostrado algunas falencias en el proceso de negociación, sin embargo, más adelante se mostrará una línea jurisprudencial sobre los Acuerdos Marco Sectoriales que formula una crítica basada en la desatención de la normativa vigente sobre la negociación colectiva, dejando abierta la puerta a una posible celebración de acuerdos que abarquen a la industria de manera integral. Como se verá, la Corte Suprema de Justicia no hace referencia a la falta de regulación en esta materia específica, sino al procedimiento legal para celebrar una convención colectiva.

Es importante mencionar que aun con el panorama legal de Colombia han existido al menos dos antecedentes de negociaciones de industria en el país. La primera de ellas ocurrió en la década de los noventa entre el Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia (SINTRAELECOL) y el Ministerio de Minas y Energía, de allí surgieron los Acuerdos Marco Sectoriales, a los cuales se hará referencia más

adelante. Por otro lado, existe un segundo antecedente en el sector bananero; La negociación llevada a cabo entre la Asociación Bananera de Colombia (Augura) y Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuario (SINTRAINAGRO).

Las negociaciones entre SINTRAINAGRO y Augura se han venido desarrollando desde el siglo pasado. Originalmente diversos sindicatos negociaban las condiciones laborales, sin embargo, en 1989 las organizaciones sindicales se agruparon, creando de esa forma un solo sindicato, el cuál presentaría en adelante pliegos de negociaciones para negociar las condiciones de trabajo de los trabajadores de la industria bananera.

Tal y como lo manifiesta Cooper y Quesada (2014): “Algunos investigadores consideran que las primeras negociaciones o Acuerdos Generales constituían un «Pacto Social» porque era directo y específico a la alusión de ambos sujetos sociales (Trabajadores y Empresarios)” (pág. 33). Cobran una gran importancia estos acuerdos en un ambiente político, recordando que este sector en particular se ve fuertemente afectado por grupos armados al margen de la ley. Como punto fundamental de los acuerdos en la industria bananera es importante destacar el énfasis que hacen la relación obrero-patronal, estableciendo inclusive preámbulos con una serie de principios que guían a las mismas.

A pesar de todo lo anterior, y similar a lo que, como se verá, sucede con los Acuerdos Marco Sectoriales, estos pactos se llevan a las convenciones colectivas presentes en las empresas, dando a entender que no tienen una fuerza coercitiva inmediata. Cooper y Quesada (2014) lo expresan así: “Los «Acuerdos Generales» son incorporados en todas las convenciones colectivas de trabajo de todas las empresas involucradas en el proceso de negociación colectiva a nivel de las fincas...” (pág. 36).

Los Acuerdos Generales siguen negociándose de forma continua, buscando cada vez mejores condiciones laborales para aquellos que pertenecen al sector, a diferencia de los Acuerdos Marco Sectoriales, cuya última negociación se dio en el 2000.

## **2. Acuerdos Marco Sectoriales**

Estos Acuerdos fueron celebrados entre el Ministerio de Minas y Energía y SINTRAELECOL en la década de 1990. En aquel entonces el sindicato mencionado acudió ante el Ministerio con la finalidad de obtener una normativa común para sus afiliados. Algunos autores han tomado estos acuerdos como un intento de negociación colectiva de industria, tal es el caso de Jaimes, Quintana y Ferrero (2016), quienes consideran que se trata de un caso de acercamiento a este tipo de concertación, cuyos efectos fueron delimitados por la Corte Suprema de Justicia (Jaimes, Quintana, & Ferrero, 2016). Los AMS han sido incorporados a las convenciones colectivas de diversas empresas del sector energético en Colombia. Esto implica realizar un análisis jurisprudencial para poder determinar los efectos que pueden llegar a tener en el interior de dichas compañías.

Los AMS se plasman en documentos que nacen con la vocación de ser una convención colectiva con aplicación a nivel nacional. Se trata de un intento de modernizar la negociación colectiva en Colombia, pasando de negociaciones de carácter empresarial, a una negociación que abarcase a un sindicato de manera íntegra. Así lo deja ver el Ministerio de Minas y Energía en el documento denominado El acuerdo marco sectorial y las relaciones con los sindicatos del sector energético (1998), lo cual representaría un cambio significativo frente al modelo de negociación tradicional colombiano. A priori, la diferencia con una negociación colectiva ordinaria se encuentra en su magnitud.

Los AMS buscaban ser convenciones de carácter sectorial. Sin embargo, se desatendieron algunas normas de índole laboral, las cuales llevan a concluir que se

vio afectada la existencia jurídica de los mismos como convenciones colectivas de trabajo, llevándolos a convertirse en figuras distintas.

Así, en torno a la naturaleza jurídica de los AMS, en principio podría pensarse que se trata de una especie de convención colectiva que surge de la presentación de los denominados Pliegos Únicos Nacionales de peticiones ante el Ministerio de Minas y Energía. Sin embargo, con los pronunciamientos jurisprudenciales, se llega a una conclusión distinta. Al respecto la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha dicho que los AMS no son convenciones colectivas, otorgándole el papel de intermediario, más no de parte, al Ministerio de Minas. Sobre este particular véase la sentencia SL 22474 de 2004:

Lo expuesto tiene como consecuencia determinar que el llamado pliego único de peticiones del 18 de agosto de 1999, que según la voluntad de las partes es una propuesta laboral, independientemente de que ese día se presentara en copia a la empresa demandada, jurídicamente no promovió un conflicto colectivo, porque los compromisos concretos del 13 de febrero de 1996 (que no el deseo inicial del Sindicato) no convirtieron la intermediación del Ministerio de Minas y Energía en campo de solución de conflictos colectivos laborales, sino únicamente en el medio para examinar las propuestas colectivas laborales (Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL 22474 de 2004).

En una sentencia más reciente podemos ver la misma postura cuando se dice QUE:

El Acuerdo en mención, en el cual el Ministerio de Minas y Energía actuó como promotor de la concertación, pues aclaró no ser un «interlocutor jurídicamente válido para atender ni resolver los pliegos y peticiones de las empresas», no es, como lo sostiene el casacionista, un mecanismo de negociación colectiva tendiente a «modificar» las convenciones colectivas

de trabajo suscritas o que llegara a celebrar Sintraelecol (Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL 1221 de 2018).

En ese orden de ideas, de acuerdo con la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, debemos entender que los AMS obran como recomendaciones que pueden ser acogidas convencionalmente por las distintas empresas del sector eléctrico.

Dicho esto, la discusión se centra en la fuerza vinculante de los AMS. A este respecto debe señalarse que existe una extensa línea jurisprudencial que se refiere específicamente a los AMS.

Sobre el carácter vinculante de los AMS, en principio la respuesta sería no, tema que se abordará en profundidad más adelante. Por lo pronto, los planteamientos de la Corte Suprema dejan entrever las siguientes razones.

En primer lugar, los AMS no son vinculantes porque fueron suscritos entre el Ministerio de Minas y Energía y los sindicatos, sin que existiere representación alguna de las empresas prestadoras del servicio de energía. Frente a este punto se ha dicho:

En la sección segunda, que se titula acuerdo marco sectorial, están, de un lado, las propuestas del Ministerio de Minas y, de otro, las de Sintraelecol. Allí el Ministerio consignó su deseo de utilizar acuerdos marco para la supervivencia de las empresas del sector energético y de establecer un procedimiento para concertar políticas. Pero precisó, bajo el numeral 1), que jurídicamente no era el interlocutor para resolver pliegos de peticiones de las empresas, aunque reconoció que le correspondía, como Gobierno, promover la concertación como principio constitucional. En el numeral aludido textualmente se expresó: “1) Que el Ministerio, aunque no es un interlocutor jurídicamente válido para atender ni resolver los pliegos de

peticiones de las empresas, reconoce que es un deber del Gobierno promover la concertación como principio constitucional”.

(...)

Por lo tanto, es claro que desde la perspectiva del Ministerio de Minas y Energía, su participación en el citado acuerdo partió del supuesto de no contar con aptitud jurídica para resolver los pliegos de peticiones que fueran presentados a las empresas, de lo cual es razonable inferir que entendió que lo que en tal acuerdo convino no estaba ligado a la solución de un particular conflicto colectivo de naturaleza laboral (Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, Sentencia de radicado 29313 de Abril de 2007, pág. 24).

Véase que el Ministerio de Minas y Energía ni siquiera se comporta como parte capaz de resolver los pliegos de peticiones, por el contrario, el Ministerio actúa como promotor de la concertación. Ahora, si bien no es el caso, podría llegar a ocurrir que las empresas participasen de un proceso similar a este y que ello dé lugar a la obligatoriedad de los pactos, por lo tanto, es importante revisar si en el proceso de producción de acuerdos similares a estos hay algún tipo de intervención de la empresa.

En segundo lugar, los AMS no son vinculantes porque estas figuras no tienen la finalidad de resolver un conflicto colectivo; es posible que se traten temas laborales en los Acuerdos Marco, sin embargo, la Corte Suprema diferenció las propuestas realizadas de los conflictos colectivos. Se dijo lo siguiente:

En efecto, dada la amplitud de los términos del literal a), su lectura pone de presente que la convocatoria de la comisión para los acuerdos del sector energético no tuvo por finalidad la presentación de pliegos de peticiones o la solución de conflictos laborales, sino, como literalmente lo dice el acuerdo, la presentación de “propuestas sociales laborales”. Desde luego, propuesta laboral y conflicto colectivo laboral no son términos equivalentes (Sala de

Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, Sentencia de radicado 28464 de octubre de 2006, pág. 16).

Como consecuencia de estos pronunciamientos, lo alegado en un principio por los miembros del sindicato era que, en virtud de la presentación del pliego nacional unificado, nacía un fuero circunstancial, para estos se trataba de una negociación colectiva. Sin embargo, como ya se mostró, para la Corte Suprema los AMS no surgen de una negociación colectiva, se trata de actos que no reúnen las condiciones exigidas por el legislador, de modo que son una simple revisión de propuestas.

Al no tratarse los AMS de una negociación colectiva, la consecuencia natural es que no se genera ningún tipo de fuero circunstancial. Esta posición fue reiterada en la Sentencia SL1018 de 2015 bajo el entendido de que, al no celebrarse entre empleador y sindicato, no se produjo un conflicto colectivo.

En esta misma línea, la sentencia SL 3854 del 2018, reiterando algunas sentencias precedentes, ha dicho que no se requiere cumplir con el depósito ante el Ministerio del Trabajo. La Sala de casación Laboral de la Corte lo dispuso así:

Con todo, es de recordar que se encuentra adoctrinado de manera pacífica por esta Sala, que los acuerdos extra convencionales no tienen la necesidad de cumplir con el requisito del depósito ante el Ministerio del Trabajo, para que surta los efectos queridos por las partes (SL 3854, 2018, pág. 18).

Ahora bien, puede suceder que las normas de la convención colectiva reúnan el contenido de los AMS, o bien puede suceder que la convención haga un reenvío a dichos documentos. En sentencia de radicado 25274 la Corte Suprema ha dicho:

Por otro lado, conviene advertir que en sí mismo considerado el acuerdo no solucionó un conflicto colectivo laboral ni adquirió la naturaleza de convenio

regulador de las condiciones de trabajo, pues explícitamente se convino que las decisiones adoptadas debían ser acogidas en las convenciones colectivas de trabajo que al efecto se celebraran, en las que se daría la fuerza jurídica vinculante a tales decisiones que, por lo tanto y desde ese punto de vista, no gozaron por se del carácter obligatorio característico de las convenciones o pactos colectivos de trabajo.

Quiere ello decir que para que las estipulaciones del acuerdo sectorial adquiriesen vigencia en cada una de las empresas, debían ser expresamente incorporadas por la respectiva convención colectiva de trabajo. Por tal motivo, no se equivocó el Tribunal de manera protuberante al concluir que el acuerdo marco sectorial es independiente de las convenciones colectivas de trabajo y que no tiene fuerza vinculante inmediata, de suerte que no incurrió en el segundo de los desaciertos de hecho que el cargo le imputa (Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, Sentencia de radicado 25274 de octubre de 2005, pág. 54).

Siguiendo la línea jurisprudencial planteada, para que los AMS tengan un carácter de obligatoriedad deben integrarse en los instrumentos convencionales, por lo tanto, si se llegase a realizar una remisión a un artículo que de manera posterior se ve modificado por un nuevo Acuerdo, este último solo tendría aplicación en caso tal de que se lleve a la convención colectiva por medio del procedimiento establecido legalmente. Caso contrario sucedería si llegare a existir una modificación legal que mejore lo establecido por el AMS o lo prohíba. En dicha situación debe darse preferencia a la norma legal siempre y cuando sea más favorable.

### **3. El contenido de los Acuerdos Marco Sectoriales**

En este acápite se realizará un análisis del contenido de estos documentos con la finalidad de responder a las preguntas: ¿Las normas de los AMS tienen la vocación

de integrarse entre sí, de modificarse o de derogarse? ¿Qué regulan los AMS?  
¿Qué artículos tienen un impacto sobre las convenciones colectivas?

Comprender esta pregunta nos lleva a partir de la base de que existen al menos cinco Acuerdos (1992-1993, 1994-1995, 1996-1997, 1998-1999, 2000-2001) que, en algunos casos, poseen regulaciones distintas en la misma materia, mientras que en otros casos regulan situaciones totalmente distintas. Por ello, si nos encontrásemos frente al hipotético caso en el cual una convención colectiva de trabajo remitiese a los Acuerdos Marco Sectoriales, sin distinción alguna de qué Acuerdo va a ser incorporado al texto convencional, es importante tener conocimiento de si únicamente debe acudir al último AMS bajo el entendido de que los demás están derogados, o si por el contrario ha de hacerse una remisión de todos ellos.

La respuesta la podemos encontrar en los mismos. La mayoría contienen una regulación similar a la siguiente:

#### 8. NORMAS PREEXISTENTES

Las normas preexistentes, convenciones colectivas de trabajo, acuerdos anteriores y laudos arbitrales que no hayan sido modificados por el presente Acuerdo, quedarán incorporadas en la nueva convención colectiva que suscriba la organización sindical con cada empresa.

No obstante lo anterior, empresa y sindicato podrán aclarar y/o modificar normas convencionales donde así lo convengan. (Ministerio de Minas y Energía & Sintraelec Nacional, 1999, pág. 6).

Con ello podemos dar una respuesta a la pregunta planteada. Los AMS se complementan entre sí, de forma tal que la regulación más reciente en una materia será la que se incorporará a las convenciones que cobijen todos los AMS sin hacer distinción alguna. En ese mismo orden de ideas, las regulaciones que no han sido

modificadas por los Acuerdos posteriores se aplicarán con fundamento en los Acuerdos anteriores.

Explicado lo anterior surge la necesidad de agrupar por temas la regulación de los Acuerdos, de manera que sea más simple el acceso a un estudio de los mismos y su impacto convencional.

Las materias evidenciadas son las siguientes:

1. Tercerización: AMS 1996-1997 (artículo décimo tercero del AMS y artículo segundo de la CAMS). Limita vinculaciones contractuales no laborales.
2. Contratación directa: AMS 1996-1997 (artículo tercero). Obliga a las empresas a realizar contrataciones directas en el plazo de transición.
3. Garantías a los trabajadores: AMS 1996-1997 (artículo cuarto). Establece garantías a los trabajadores frente a las diferentes contrataciones de las empresas de energía.
4. Pensiones y cesantías: AMS 1996-1997 (artículo quinto). Establece una remisión a la ley para estos efectos.
5. Efectos salariales: AMS 1996-1997 (artículo sexto). Aquellos beneficios que estaban establecidos como no salariales mantendrán con esa connotación según el artículo.
6. Exclusiones: AMS 1996-1997 (artículo séptimo). Excluye ciertos trabajadores de los beneficios convencionales.
7. Contrato de trabajo: AMS 1994-1995 (artículo cuarto). Establece que los contratos de trabajo se entienden suscritos a término indefinido.
8. Sustitución patronal: AMS 1992-1993 (artículo segundo). Define la sustitución y sus efectos frente a los contratos de trabajo.
9. Derecho de información: AMS 2000 – 2001 (artículo tercero). Establece el derecho de información.

10. Estabilidad Laboral: AMS 1996-1997 (artículo noveno). Hace remisión a las convenciones colectivas en el sentido de que se continúa aplicando en la misma manera en que se venía aplicando. Impide hacer uso de plazo presuntivo.
11. Normatividad Anterior: Regula la forma en la que el Acuerdo modifica y deroga normas anteriores.
12. Reestructuración: AMS 1994-1995 (artículo quinto). Establece obligaciones para empresas en proceso de reestructuración que hicieron parte del AMS. No aplica a día de hoy.
13. Principios: AMS 1994-1995 (artículo primero). Remite a los principios legales y constitucionales.
14. Partes: Establece las partes que intervinieron en cada Acuerdo.
15. Campo de aplicación: Hace mención a empresas donde se aplicarán los AMS.
16. Permisos sindicales: AMS 1998-1999 (permisos sindicales) y AMS 2000-2001 (artículo tercero). Establece un permiso sindical permanente para un miembro de junta directiva nacional de Sintraelecol.
17. Salud ocupacional: AMS 1998-1999 (salud ocupacional) y AMS 2000-2001 (artículo 2). Tratan sobre comité de salud ocupacional y recursos destinados a salud ocupacional.
18. Plazo presuntivo: AMS 1996-1997 (Artículo noveno). Impide el uso de esta figura.
19. Vigencia: Establece la vigencia de los AMS.
20. Descuentos sindicales: AMS 1994-1995 (artículo octavo). Establece un descuento sindical a cargo de Sintraelecol Nacional y sus subdirectivas.
21. Salario: AMS 2000-2001 (Artículo cuarto). Establece aumentos salariales.
22. Viáticos y auxilios: AMS 2000-2001 (Artículo quinto). Establece aumentos en estos rubros.
23. Vivienda: AMS 2000-2001 (Artículo sexto). Establece aumento del fondo de vivienda.

24. Servicios médicos: AMS 2000-2001 (artículo séptimo). Establece una opción de pactar que los beneficios convencionales se canalicen a través del sistema de seguridad social en salud.
25. Escalafón: AMS 1998-1999 (artículo escalafón). Comité de escalafón creado para realizar el estudio en el sector eléctrico. No contiene una obligación para las empresas.
26. Régimen disciplinario: AMS 1998-1999 (artículo régimen disciplinario). Establece principios de derecho a la defensa y el entendimiento de los términos.
27. Capacitación: AMS 1998-1999 (artículo capacitación laboral). Se mantienen programas de capacitación y entrenamiento brindados por las empresas.
28. Beneficio por firma: AMS 1996-1997 (artículo décimo primero). Se establece un beneficio por firma del AMS. No aplica hoy en día.
29. Competitividad: AMS 1996-1997 (artículo décimo sexto). Estudios a realizar para mejorar la competitividad. No contiene obligación.
30. Acuerdo de participación: AMS 1998-1999 (Artículo acuerdo de participación). Las partes solicitan al Ministro de Minas suscribir un acuerdo en esta materia.

Fuente: Ministerio de Minas y Energía & Sintralecol Nacional (1999).

Vistas las materias objeto de regulación de los Acuerdos Marco, únicamente falta descifrar cuáles de ellas pueden tener impacto convencional. Por fines metodológicos será más simple enunciar aquellos puntos que no tienen impacto alguno. Estos son: Normatividad anterior, Reestructuración, Partes, Campo de Aplicación, Vigencia, Escalafón, Competitividad y Acuerdo de participación. En consecuencia, las 22 materias restantes pueden llegar a afectar las convenciones colectivas de trabajo y las relaciones laborales.

De esta manera, aunque los AMS, en principio, no poseen fuerza vinculante para las empresas, es su introducción en el interior de las convenciones la que lleva a

definir el grado de incidencia en las empresas del sector energético. Ahora bien, no toda referencia que se haga a los Acuerdos Marco Sectoriales implica su inserción al texto convencional, por ejemplo, en el caso de la Central Hidroeléctrica de Caldas se establece en su artículo 61 lo siguiente:

CLÁUSULA 61. A.M.S.

Dentro de los quince días siguientes a la firma de la presente convención colectiva de trabajo, la CHEC S.A. "E.S.P." nombrará tres personas para que conjuntamente con tres trabajadores designados por Sintraelec Subdirectiva Caldas, continúen el trabajo que venía realizando la comisión creada por la Convención Colectiva 1998-1999 sobre el estudio y valoración de los acuerdos marco sectoriales suscritos por SINTRAELECOL y el Gobierno Nacional. Los referidos acuerdos serán evaluados desde los puntos de vista jurídico, económico, administrativo y social, teniendo en cuenta los siguientes parámetros:

1. Los acuerdos marco sectoriales que hayan suscrito y adherido las empresas del Sector Eléctrico, el Sindicato y el Ministerio de Minas y Energía en los años 1996 y 1998.

Harán parte de la agenda de trabajo, además de los acuerdos marco sectoriales pactados entre SINTRAELECOL y el Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio de Minas y Energía, los documentos firmados en las mesas temáticas el 4 de octubre de 1999, y el acuerdo de participación suscrito el 18 de noviembre de 1999.

2. El funcionamiento de la comisión de trabajo se sujetará al reglamento que se adopte internamente, y en un plazo no mayor al de la vigencia de la presente convención, la comisión estará obligada a entregar sus resultados a la Gerencia, la cual, a su vez, se compromete a presentar tales consideraciones a la Junta Directiva de CHEC S.A. E.S.P. La Gerencia garantiza los recursos para el funcionamiento de esta comisión.

La Gerencia someterá a consideración de la Junta Directiva los resultados obtenidos y, en coordinación con ésta, adoptará las decisiones pertinentes. (Sintraelecol & CHEC (Central Hidroeléctrica de Caldas), 2019, pág. 47).

En el citado texto no hay una remisión ni una inclusión de los Acuerdos, solo se establece la obligación de revisar el contenido de los mismos. Entonces para que produzcan efectos debe tomarse uno de dos caminos: bien sea mediante una remisión a los Acuerdos Marco o bien sea mediante la transcripción literal de las normas contenidas en los mismos. En el segundo caso solo se aplicarían las normas llevadas a convención, mientras en el primero se aplicarían las normas que versen sobre aquellas materias que, a nivel convencional, no posean una normativa más favorable. Como ejemplo de lo último tenemos el caso de la extinta Empresa Antioqueña de Energía:

#### ARTÍCULO 67. ACUERDOS MARCO SECTORIALES.

Los Acuerdos Nacionales logrados entre Representantes del Gobierno Nacional, las Empresas del Sector Eléctrico y Sintraelecol, hacen parte integral de esta Convención Colectiva de Trabajo

Estos Acuerdos en ningún caso afectarán los derechos y deberes legales y convencionales de las partes. (Sintraelecol & EADE (Empresa Antioqueña de Energía), 2004, pág. 34)

Para finalizar ha de indicarse que, aun a día de hoy, existe un gran impacto convencional de estos Acuerdos. Si bien no poseen fuerza vinculante inmediata, un gran número de empresas los han incluido en sus convenciones, lo que más llama la atención es que en algunos casos, a falta de una regulación convencional, se integran normas con una alta importancia a nivel obligacional. Por ejemplo, aquella que limita el uso del plazo presuntivo. Este fenómeno se da sobre todo en las remisiones generales a los Acuerdos Marco. Pero, aun con lo anterior, la mayoría de las normas contenidas por los Acuerdos poseen remisiones a la misma

convención o la ley, aminorando los efectos obligacionales o efectos adversos que podrían generar dichas figuras.

## **Conclusiones**

La inexistencia de una regulación respecto de las negociaciones colectivas de industria en Colombia conlleva a una incertidumbre. Entendiendo que, si bien desde la legislación laboral existe la posibilidad de acudir a estos mecanismos, no hay claridad de las reglas particulares que las regulan. El panorama en el país implica para muchos la imposibilidad de celebrar acuerdos colectivos marco, sectoriales, por rama o industria económica.

Con todo, existen al menos dos antecedentes: Los Acuerdos Generales en la industria bananera y los Acuerdos Marco Sectoriales en el sector energético. Ambos poseen como punto común su importancia política; pero más allá de lo anterior, se ha podido ver que las negociaciones no poseen una fuerza inmediata, siendo necesaria la inserción de sus cláusulas en las respectivas convenciones colectivas de las empresas. Esto llama la atención especialmente en el caso de las negociaciones entre SINTRAINAGRO y Augura, ya que, como bien se sabe, Augura es un gremio que representa los intereses de las empresas bananeras, situación opuesta a lo que ocurrió en la negociación entre SINTRAELECOL y el Ministerio de Minas y Energía, cuyo problema, según la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sido la falta de capacidad de la entidad ministerial para ser representante de las empresas del sector energético de Colombia.

Respecto de los Acuerdos Marco Sectoriales ha de decirse que, más allá de los requisitos establecidos por la Corte Suprema de Justicia para que surtan efectos, es decir, la necesidad de llevarlos a las convenciones colectivas de trabajo de las respectivas empresas, los mismos poseen un carácter obligatorio bajo. De hecho, solo algunas de sus cláusulas tienen un alto impacto, como es el caso de aquellas que regulan el plazo presuntivo, los permisos sindicales permanentes y la las

restricciones a la tercerización. En su mayoría, las cláusulas restantes hacen remisiones a la ley o a la convención colectiva de trabajo vigentes, y aquellas que establecen algo distinto, suelen contener cláusulas con beneficios que escasamente superan los mínimos legales.

## Referencias

- Arrieta-Burgos, E., Vélez, M., Sepúlveda, C., Arango, D., Fernández, C., y Tobón, J., y Centro de Estudios Sociales y Laborales (2019). Manual sobre relaciones laborales colectivas: 1. Diálogo social y negociación convencional. Medellín: Asociación Nacional de Empresarios de Colombia.
- Canessa Montejo, M. (2016). La negociación colectiva de la rama de actividad en Colombia. *UNA Revista de Derecho*.
- Cooper, A., & Quesada, V. (2014). *Relaciones laborales: Casos exitosos de la industria bananera*.
- Delgado, A. M. (25 de Septiembre de 2020). *INESEM Business School*. Obtenido de La Negociación Colectiva de Industria existente en España, aplicada al régimen Colombiano: <https://www.inesem.co/articulos-investigacion/negociacion-colectiva-industria-espa%C3%B1a-regimencolombiano>
- Durán, G. (Agosto de 2015). *Fundación Sol*. Obtenido de Negociación Colectiva por Sector Económico: Productividad, empleo y desigualdad. Un análisis comparado: [https://www.fundacionsol.cl/cl\\_luzit\\_herramientas/static/wp-content/uploads/2015/08/Estudio\\_NCRVFinal.pdf](https://www.fundacionsol.cl/cl_luzit_herramientas/static/wp-content/uploads/2015/08/Estudio_NCRVFinal.pdf)
- Gobierno de Colombia. (5 de Agosto de 1950). Código Sustantivo del Trabajo. *Decreto Ley 2663*. Bogotá, Colombia.
- Herazo, E. R. (2010). *La Difícil Libertad Sindical y las Relaciones de Conflicto en Colombia*. Bogotá: Edición Doctrina y Ley LTDA.
- Jaimes, J. J., Quintana, G. A., & Ferrero, A. F. (2016). Aproximación a la negociación colectiva de industria en Colombia. *Revista Universitas Estudiantes*, 27-44.
- Ministerio de Minas y Energía & Sintraelec Nacional. (18 de Noviembre de 1999). Acuerdo Marco Sectorial 2000-2001. Bogotá.
- Ministerio de Minas y Energía. (15 de Julio de 1998). El Acuerdo Marco Sectorial y Las Relaciones Con Los Sindicatos Del Sector Energético.

Ministerio de Minas y Energía. (19 de Febrero de 2021). Respuesta a derecho de petición . *Radicado No.: 2-2021-002653*.

OIT (Organización Internacional del Trabajo). (19 de Junio de 1981). Recomendación sobre la negociación colectiva. *Recomendación 163*. Ginebra, Suiza.

Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Sentencia de radicado 22474 de 2004, 22474 (Corte Suprema de Justicia 05 de Agosto de 2004).

Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Sentencia de Radicado 25274, Radicado 25274 (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral 27 de Septiembre de 2005).

Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Sentencia de Radicado 28464, Radicado 28464 (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral 31 de Octubre de 2006).

Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Sentencia de Radicado 29313, Radicado 29313 (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral 24 de Abril de 2007).

Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Sentencia SL 1221 , Radicado 49037 (Corte Suprema de Justicia 18 de abril de 2018).

Sintraelecol & CHEC (Central Hidroeléctrica de Caldas). (11 de Marzo de 2019). Convención Colectiva de Trabajo 2018 - 2021. Caldas, Colombia.

Sintraelecol & EADE (Empresa Antioqueña de Energía). (28 de Julio de 2004). Convención Colectiva de Trabajo 2003-2007. Medellín, Antioquia, Colombia.

Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Sentencia SL 3854, Radicación 53484 (Corte Suprema de Justicia 04 de Septiembre de 2018).

Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Sentencia SL1018, Radicación n.º 45503 (Corte Suprema de Justicia 28 de Enero de 2015).

Solano, H., Duque, A., Arrieta, E., Estrada, S., & Monsalve, J. (2019). Temas de derecho penal parte general. Teoría general del derecho penal. Universidad Pontificia Bolivariana