

INFORME DE SEGUIMIENTO:

RELACIONES LABORALES COLECTIVAS

CESLA

Centro de Estudios Sociales y Laborales

ERLC - 2023

Arrieta-Burgos, E., Sepúlveda, C., Hurtado, I., Restrepo, J. Jaramillo, T. Relaciones laborales colectivas (2023). Centro de Estudios Sociales y Laborales de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia ANDI.



AUTORES

Enán Arrieta Burgos
Catalina Sepúlveda Zea
Isaac Hurtado Rivera
Juliana Restrepo Zuleta
Tomás Jaramillo Torres

EDITORES

Juliana Manrique Sierra

**CENTRO DE ESTUDIOS
SOCIALES Y LABORALES**

cesla@andi.com.co

Medellín, noviembre de 2024

AGRADECIMIENTOS

Queremos expresar nuestro agradecimiento al grupo de empresas que, con su apoyo, han contribuido al fortalecimiento del CESLA. Su compromiso con nuestras actividades académicas y empresariales ha sido fundamental para generar conocimiento que impulsa el desarrollo y competitividad del sector empresarial. Gracias a su valiosa contribución, continuamos avanzando en la incidencia de políticas laborales que reconocen las necesidades y retos de las empresas en el país.



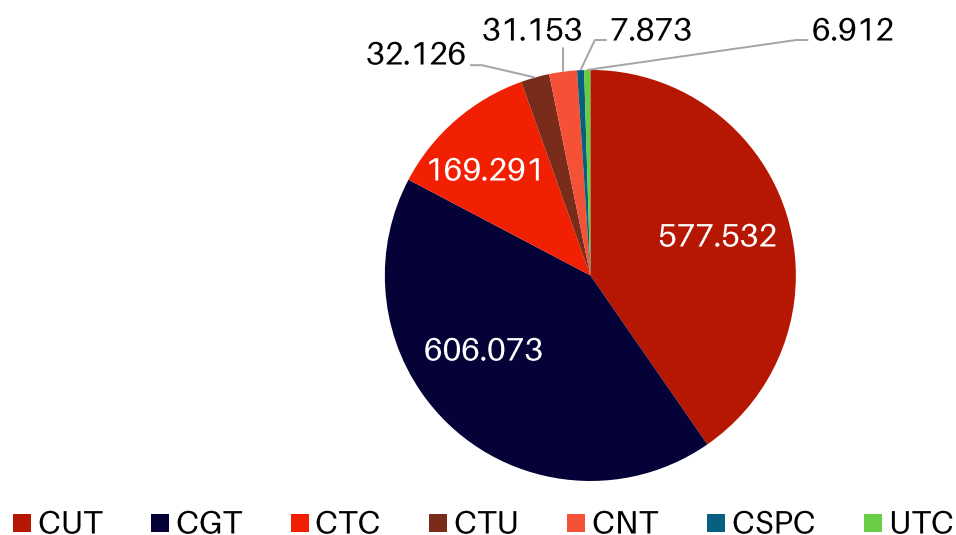
INDICE

Panorama sindical colombiano:	4
Resultados ERLC 2023:	13
Caracterización de la muestra:	14
Presencia de organizaciones sindicales:	18
Tasa de sindicalización	20
Instrumentos vigentes y su aplicación en las empresas	23
Fueros sindicales	24
Permisos y auxilios sindicales	26
Resumen ERLC por cada 10 trabajadores:	27
ERLC por sector económico	28
Análisis sectorial de sindicalización en Colombia	31
Sector de explotación de minas y canteras: sector caracterizado por presentar una alta densidad sindical.	31
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado:	31
Actividades financieras y de seguros:	32
Industrias manufactureras:	32
Transporte y almacenamiento:	33
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas:	33

Panorama sindical colombiano:

El panorama sindical en Colombia ha sido moldeado por diversos factores jurídicos, sociales y económicos, de naturaleza estructural, que a lo largo de los años han transformado la dinámica del sindicalismo en el país. A junio de 2023, el Ministerio de Trabajo reportaba la existencia de **12.132 sindicatos activos**, distribuidos entre al menos siete confederaciones. No obstante, a pesar de este alto número de organizaciones, la sindicalización efectiva no ha logrado consolidarse en la misma proporción. Para entender este fenómeno, es necesario examinar varios aspectos clave que han impactado la evolución del sindicalismo en Colombia.

Gráfico 1: Población sindicalizada por confederación 2017 según el Censo Nacional Sindical

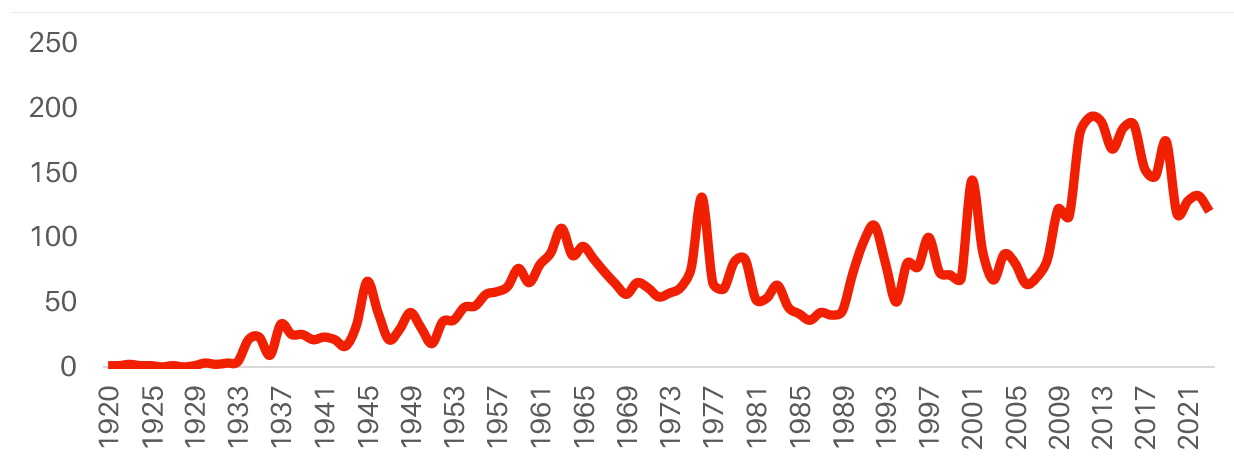


Fuente: Censo Nacional Sindical, 2017.

Uno de los elementos más influyentes en este proceso ha sido la multifiliación sindical, que cobró relevancia a partir de cambios normativos impulsados por la Corte Constitucional. A inicios de los 2000, sentencias como la C-567 y la C-797 eliminaron las restricciones que impedían la existencia de más de un sindicato de base en una misma empresa y prohibían la afiliación simultánea de los trabajadores a varios sindicatos. Este cambio normativo se correlaciona con la proliferación de organizaciones sindicales dentro de una misma empresa y la transformación del esquema tradicional de representatividad.

La multifiliación no ha estado exenta de críticas, ya que ha generado efectos colaterales que han fragmentado el sindicalismo, en lugar de fortalecerlo. La atomización de los trabajadores en múltiples sindicatos dentro de una empresa y la superposición de afiliaciones han diluido la capacidad de representación efectiva de estas organizaciones. En lugar de unificar esfuerzos, la coexistencia de varios sindicatos ha fragmentado la representación y, en muchos casos, ha dificultado la negociación colectiva.

Gráfico 2: Histórico de creación de sindicatos en Colombia.



Fuente: Archivo Sindical del Ministerio de Trabajo, 2023.

Este fenómeno de atomización, sumado a otros factores estructurales, ha contribuido a un desajuste entre el número de sindicatos y la participación efectiva de los trabajadores en las organizaciones sindicales. A pesar de que las cifras oficiales muestran un incremento en el número de sindicatos registrados a lo largo de los últimos años, este crecimiento no se ha traducido en un incremento proporcional en la tasa de sindicalización. De hecho, la tasa de sindicalización en Colombia sigue siendo relativamente baja en comparación con otros países de la región y del mundo, debido a diversos factores.

Tabla. 1. Población sindicalizada, según distintas fuentes de información:

Fuente de información y último año de actualización disponible	Número de trabajadores sindicalizados
Censo Nacional Sindical (2017)	1.428.048
Escuela Nacional Sindical (2017)	1.028.764
DANE-GEIH (2023)	823.872
OIT (2019)	434.873

Fuente: elaboración del CESLA con base en datos del DANE GEIH (2023); ILOSTAT (2023); ENS (2017); Ministerio de Trabajo (2018).

Uno de los principales obstáculos que enfrenta el sindicalismo en Colombia es la alta tasa de informalidad. El mercado laboral colombiano se caracteriza por un alto porcentaje de empleo informal y de trabajadores por cuenta propia. Este contexto limita el alcance del sindicalismo, ya que los trabajadores informales y por cuenta propia, que representan una porción significativa de la fuerza laboral, no suelen estar afiliados a sindicatos. De hecho, según los diferentes cálculos basados en fuentes como el Censo Nacional Sindical de 2017, la Escuela Nacional Sindical, el DANE y la Organización Internacional del Trabajo, la tasa de sindicalización varía ampliamente entre el 3,6% y el 17,9%, dependiendo de si se toma como referencia a los ocupados

totales, a los ocupados asalariados o a los asalariados formalizados. Esta disparidad en las cifras refleja la sensibilidad de la tasa de sindicalización a las definiciones del mercado laboral y subraya la dificultad de consolidar un único indicador robusto para medirla en el país.

Tabla 2: tasa de sindicalización

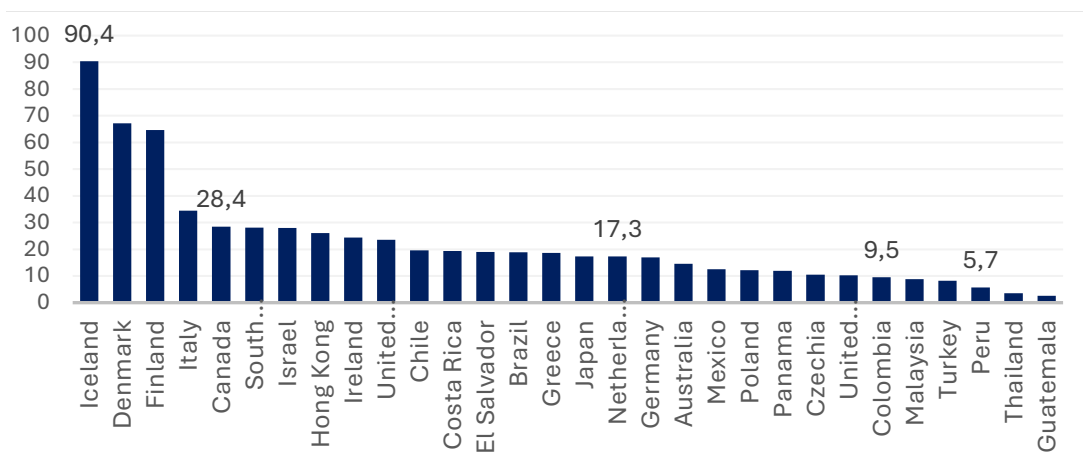
	Censo Nacional Sindical (2017)	Escuela Nacional Sindical (2017)	DANE-GEIH (2023)	OIT (2019)
Sobre los ocupados totales	6,4%	4,6%	3,6%	-
Sobre los ocupados asalariados	13,1%	9,5%	7,7%	4,7%
Sobre los asalariados formalizados	17,9%	12,9%	8,4%	-

Fuente: elaboración propia con base en datos del DANE GEIH (2023); ILOSTAT (2020); ENS (2017); Ministerio de Trabajo (2018).

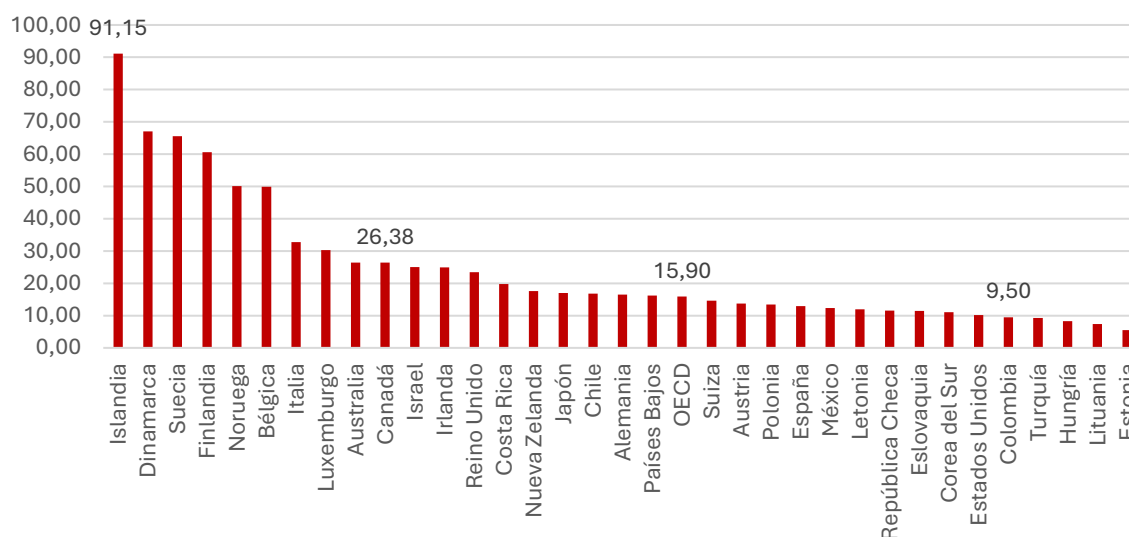
Desde una comparación internacional, Colombia, que aparece con una tasa de sindicalización de 9,5% según la OIT¹, podría estar por encima de Holanda (17,3%) si se toma la tasa de sindicalización calculada sobre los asalariados formales y el Censo Nacional Sindical (17,9%), o podría estar, también, por debajo de Perú (5,7%), si se toma la tasa de sindicalización que calcula la ENS en 4,6% sobre los ocupados totales.

¹ Este valor varía con el 10% que calculamos desde el CESLA. Esto es, debido a que la OIT (ILOSTAT) hace ajustes de estimaciones modeladas en los datos de empleo, desviándose de los datos que reportan oficialmente los departamentos de estadística de los países, con el fin de que las cifras sean más comparables a nivel mundial.

Gráfico 3. Tasa de sindicalización OIT (%) países del mundo (2016)



Fuente: ILOSTAT (2020).



Fuente: OCDE. (El dato es un promedio de los últimos 4 años disponibles)

En este contexto, resulta más adecuado y técnicamente preciso calcular la densidad sindical tomando como referencia a los trabajadores asalariados formales. Esto se debe a que el mercado laboral colombiano, mayormente compuesto por trabajadores informales (6 de cada 10) y por cuenta propia (5 de cada 10), no ofrece las condiciones idóneas para el desarrollo pleno del sindicalismo. Por esta misma razón, dado que el sindicalismo tiende a prosperar en entornos de empleo

formal, la estrategia más efectiva para fortalecerlo en Colombia radica en crear condiciones que impulsen el crecimiento y la formalización del empleo.

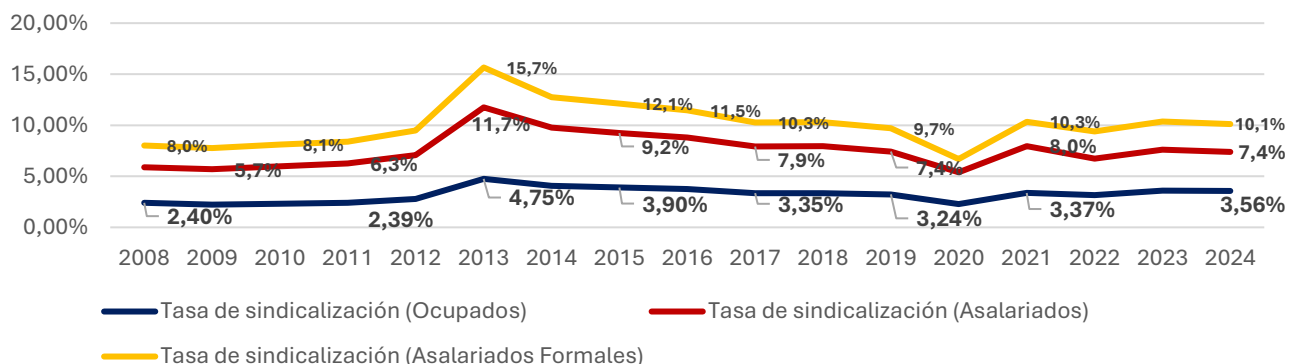
Densidad sindical: tendencias históricas:

Como se evidencia, el panorama sindical en Colombia presenta una complejidad estructural marcada por la interacción de factores jurídicos, económicos y sociales que han configurado una realidad sindical fragmentada y con desafíos significativos. Por lo tanto, la tasa de sindicalización y la densidad sindical son indicadores claves para analizar las dinámicas sindicales en un entorno laboral caracterizado por la informalidad y el empleo independiente.

La densidad sindical en Colombia ha mostrado fluctuaciones evidenciando los desafíos del sector. Según los cálculos más recientes, la tasa de sindicalización para los ocupados en general se ubica en el 2,4%, cifra que aumenta al 5,9% para los asalariados y al 8,0% para los asalariados formales. Estas proporciones confirman que la sindicalización es más sólida en sectores donde el empleo es formalizado, aunque sigue siendo baja en comparación con los estándares internacionales.

A lo largo del tiempo, los datos muestran una leve tendencia al aumento en la densidad sindical, especialmente en el segmento de los asalariados formales, alcanzando en algunos años valores del 10,4%.

Gráfico 4. Histórica densidad Sindical

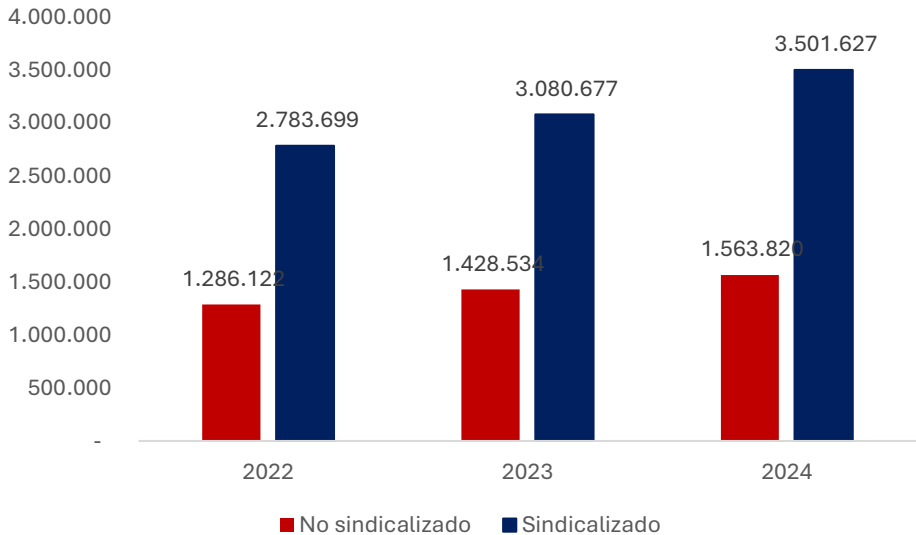


Fuente: cálculos propios a partir de la GEIH

La baja densidad sindical puede explicarse por factores estructurales como la alta informalidad laboral, que afecta al 60% de la población ocupada, y la atomización del sindicalismo. Este último fenómeno, derivado en parte de la multiafiliación y la proliferación de sindicatos, ha fragmentado la capacidad de negociación y representatividad de estas organizaciones.

Al comparar la tasa de sindicalización por tipo de trabajador, se observa una clara relación entre la calidad del empleo y la afiliación sindical. En los ocupados totales, la tasa oscila entre el 2,4% y el 4,75%, mientras que entre los asalariados formales llega a máximos del 15,7%. Este contraste subraya la importancia del empleo formal como base para un sindicalismo efectivo.

Gráfico 5. Brecha salarial entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados: ingreso medio



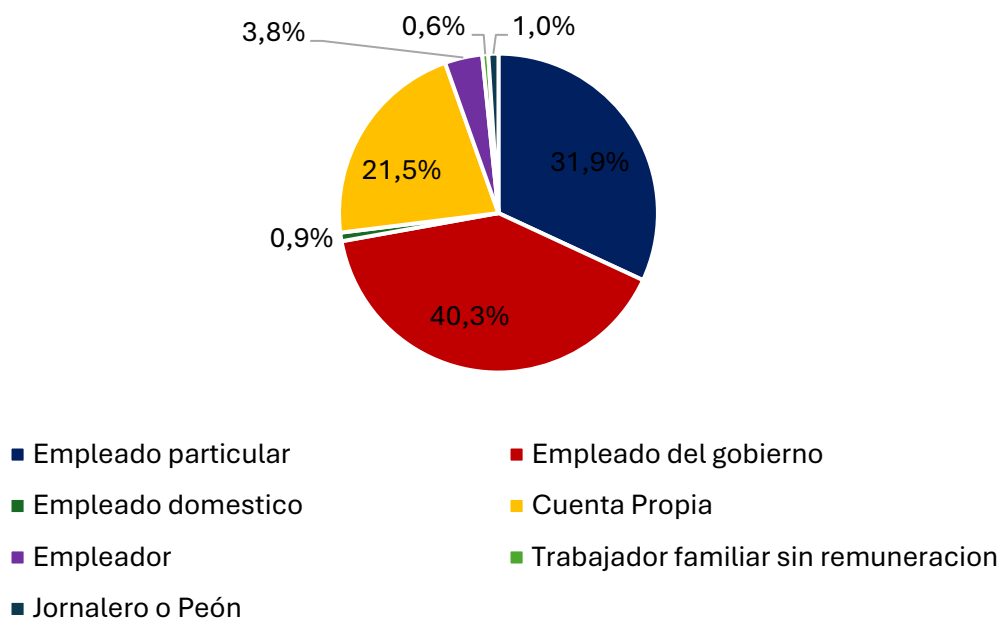
Fuente: cálculos propios a partir de la GEIH

Un análisis adicional de los ingresos medianos revela que los trabajadores sindicalizados perciben ingresos significativamente mayores que sus pares no sindicalizados. En 2024, el ingreso mediano de los trabajadores sindicalizados fue de \$3.501.627, más del doble que el de los no sindicalizados, que se ubicó en \$1.563.820. Sin embargo, la

baja tasa de sindicalización sugiere que estos beneficios están concentrados en una minoría, generalmente en el sector público y en las grandes empresas del sector privado, lo que deja a una parte significativa de la fuerza laboral desprotegida.

Un aspecto crucial para tener en cuenta es que, a pesar de la proliferación de sindicatos, la mayoría de los trabajadores sindicalizados se concentran en el sector público. Según el Censo Nacional Sindical de 2017, de los 1.428.048 trabajadores sindicalizados, 382.426 pertenecen al sector público, donde la central sindical CUT tiene una fuerte presencia. Este dato refuerza la idea de que el sindicalismo en Colombia está más afianzado en el sector público que en el privado, lo que añade una capa de complejidad al análisis de la tasa de sindicalización. La GEIH del DANE también aporta información que refleja la mayor participación sindical en el sector público.

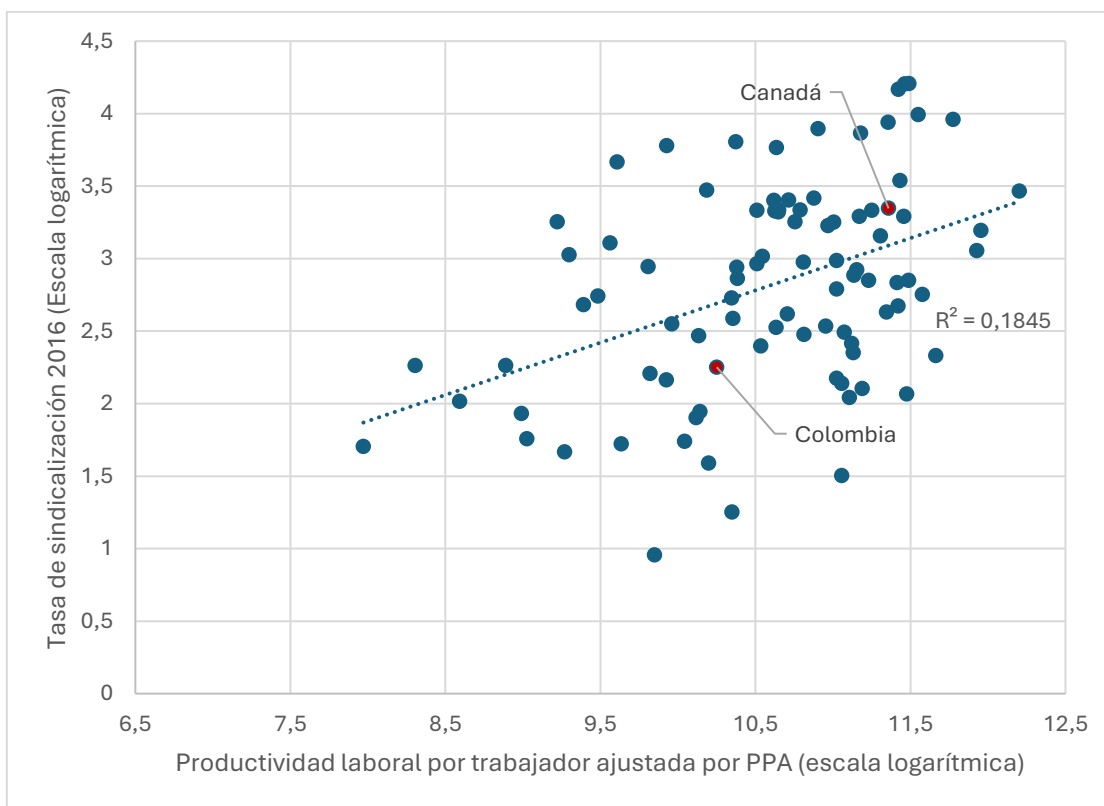
Gráfico 6. Distribución de trabajadores sindicalizados en Colombia por tipo de empleo.



Fuente: GEIH (2023).

Además, la composición del mercado laboral colombiano y las particularidades del empleo por cuenta propia, tienen un impacto directo en la productividad laboral y, por ende, en la capacidad de organización sindical. Estudios como los realizados por el CESLA (2019) muestran que en países donde la productividad laboral es alta, el porcentaje de trabajadores por cuenta propia es bajo, lo que a su vez se traduce en mayores tasas de sindicalización. En Colombia, la productividad ha permanecido estancada, lo que contribuye a que una gran proporción de la fuerza laboral sea independiente, reduciendo la posibilidad de una sindicalización efectiva.

Gráfica 7. Productividad laboral vs. Tasa de sindicalización: gráfico de dispersión (dato más actualizado)



Fuente: Arrieta Et Al Cesla, a partir de ILOSTAT (2016).

Por tanto, el fortalecimiento del sindicalismo en Colombia depende, en gran medida, de la formalización del empleo. Un entorno laboral con

altos niveles de empleo formal ofrecería mejores condiciones para el crecimiento de las organizaciones sindicales y para una mayor participación de los trabajadores en las actividades sindicales. En este sentido, la promoción de políticas que impulsen el empleo formal es fundamental no solo para el fortalecimiento del movimiento sindical, sino también para el desarrollo económico y social del país.

En conclusión, el panorama sindical en Colombia pone en evidencia los grandes desafíos que enfrenta el sindicalismo actual, como la multiafiliación, la alta informalidad laboral y la ausencia de un indicador unificado que refleje la consistencia de un dato actualizado y ajustado a la realidad del país. Este contexto es fundamental para el análisis de los resultados de la Encuesta de Relaciones Laborales Colectivas (ERLC-ANDI) realizada por el CESLA, que evalúa aspectos clave como la tasa de sindicalización, la multiafiliación, los fueros sindicales, los beneficios convencionales y los auxilios sindicales, proporcionando una visión más precisa sobre la situación sindical dentro de las empresas afiliadas al gremio.

Resultados ERLC 2023:

La Encuesta de Relaciones Laborales Colectivas (ERLC 2023) se ha consolidado como una herramienta clave para entender y medir aspectos fundamentales del mundo laboral en el país. Desde su primera versión en 2018, ha proporcionado información valiosa sobre la tasa de sindicalización, instrumentos normativos y vigentes en las empresas, los fueros y permisos sindicales, y también se enfoca en identificar cómo se desarrolla la actividad sindical en el interior de las organizaciones. Con los años, la ERLC ha ganado reconocimiento y se

ha convertido en un referente no solo para el sector empresarial, sino también para académicos, trabajadores y el sector público.

El propósito de la ERLC es claro, por un lado, busca recopilar datos esenciales sobre el relacionamiento cotidiano en las empresas, como la presencia y dinámica del sindicalismo y la implementación de normas laborales. Por otro lado, pretende ser una fuente confiable que apoye a tomar decisiones informadas dentro de las compañías y contribuya a la construcción de políticas públicas efectivas en materia laboral. Con más de siete años de historia, esta encuesta no solo documenta el estado actual de las relaciones laborales colectivas, sino que también permite observar cómo han evolucionado estos relacionamientos a lo largo del tiempo, marcando tendencias importantes.

Caracterización de la muestra:

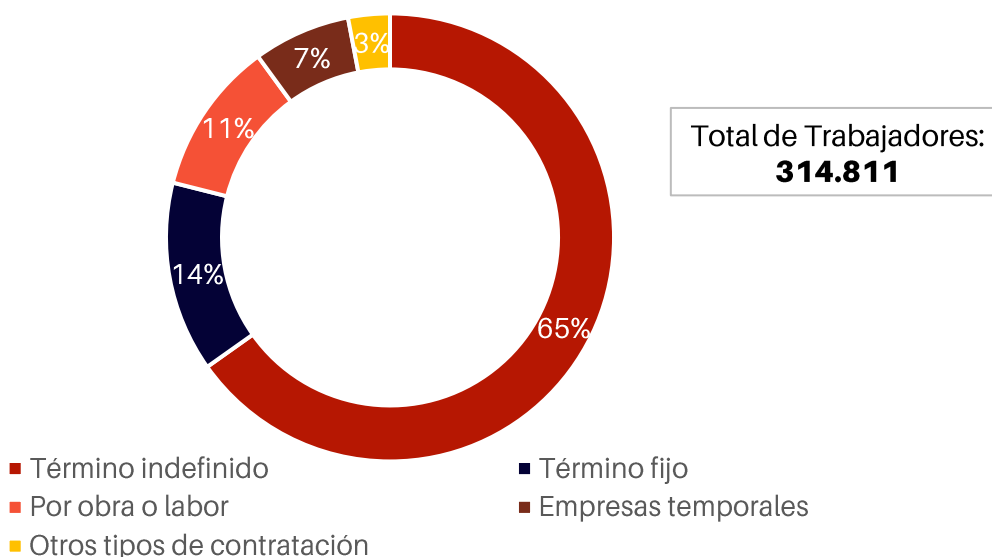
En su última edición, participaron **114 empresas**, que en total representan a **314.848 trabajadores de diferentes sectores económicos y regiones del país**. Esta diversidad garantiza que los resultados reflejen de manera precisa la realidad laboral en Colombia, proporcionando una herramienta invaluable para quienes buscan comprender y mejorar las dinámicas laborales en el entorno empresarial.

Al analizar la vinculación laboral parte de las empresas, encontramos la siguiente distribución por tipo de contrato:

- **Contratos a término indefinido:** 205.146 trabajadores (65.2%)
- **Contratos a término fijo:** 42.772 trabajadores (13.6%)
- **Contratos por obra o labor:** 35.354 trabajadores (11.2%)
- **Vinculación a través de empresas temporales:** 21.106 trabajadores (6.7%)
- **Otros tipos de contratación:** 10.466 trabajadores (3.3%)

Estos datos muestran que la mayoría de los trabajadores en las empresas encuestadas están empleados bajo contratos a término indefinido, seguidos por los contratos a término fijo y por obra o labor. La contratación a través de empresas temporales y otros tipos de contratos representan una fracción menor sobre el total.

Gráfica 8. Porcentaje de trabajadores, según tipo de contratación:



El análisis de estos datos muestra que en las empresas afiliadas a la ANDI predomina la contratación directa, con una clara inclinación hacia los contratos a término indefinido. Esto contrasta con las afirmaciones de algunas organizaciones sindicales que sostienen que el sector empresarial precariza el trabajo mediante el uso extendido de contratos temporales o de prestación de servicios. Los resultados de la ERLC 2023 presentan una realidad diferente: en la mayoría de las empresas ANDI, los trabajadores están vinculados bajo contratos que promueven la estabilidad laboral, contradiciendo así la idea de que la precarización es una práctica predominante en el sector empresarial colombiano.

Tabla 3: Representación por sector económico.

Sector económico	% de empresas	TOTAL, trabajadores
actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	1%	20
actividades de servicios administrativos y de apoyo	3%	35.663
actividades financieras y de seguros	8%	61.728
actividades profesionales, científicas y técnicas	6%	9.430
agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	1%	510
alojamiento y servicios de comida	3%	5.559
comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	9%	61.472
construcción	1%	182
explotación de minas y canteras	2%	15.248
industrias manufactureras	46%	96.271
información y comunicaciones	4%	6.420
suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	4%	13.442
transporte y almacenamiento	14%	8.903
Total general	100%	314.848

La representatividad sectorial de la muestra es diversa, abarcando industrias claves en la economía y reflejando las distintas dinámicas del mercado laboral colombiano. **El sector de industrias manufactureras destaca con 52 empresas y 96.271 trabajadores**, lo que reafirma la importancia histórica de este sector en el contexto laboral colectivo. Le sigue **el sector financiero y de seguros, representado por 9 empresas que emplean a 61.728 trabajadores**, subrayando su relevancia tanto en el empleo formal y la economía del país como en las dinámicas laborales colectivas.

Otros sectores con alta representatividad incluyen **el comercio al por mayor y al por menor, con 10 empresas y 61.472 trabajadores**, y **el sector de servicios administrativos y de apoyo, que, con solo 3**

empresas, representa a 35.663 trabajadores, evidenciando una alta concentración de empleo en este ámbito.

Por otro lado, sectores como agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca, y construcción muestran una representación más limitada, con 510 y 182 trabajadores respectivamente. Esto puede estar relacionado con las características estructurales de estas industrias, donde predominan las pequeñas y medianas empresas o el empleo informal. Si bien en términos de esta muestra la representatividad en estos sectores es baja, es importante reconocer los avances significativos en áreas como el sector agrario, donde subsectores como el bananero se han convertido en referentes en términos de relaciones laborales colectivas.

Tabla 3: Representación por departamento.

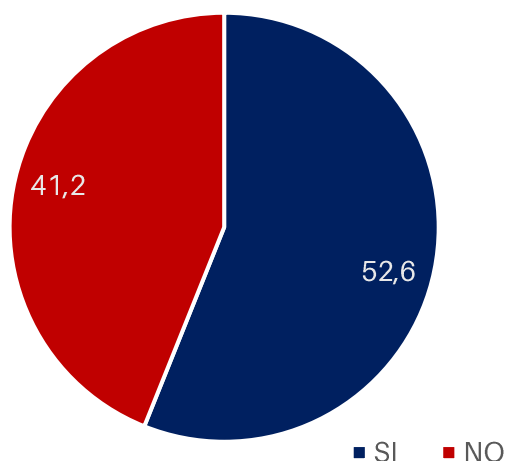
Departamento	% de empresas	TOTAL, trabajadores
Antioquia	40%	163.500
Atlántico - Magdalena	4%	1.069
Bogotá-Cundinamarca-Boyacá	22%	77.067
Bolívar	6%	1.770
Caldas	1%	210
Cauca	1%	385
Norte de Santander	1%	87
Risaralda - Quindío	3%	5.409
Santander	1%	1.252
Tolima	1%	680
Valle del Cauca	21%	63.419
Total general	100%	314.848

En términos de distribución geográfica, la mayor concentración de empresas y trabajadores se encuentra en Antioquia, con 46 empresas que representan a 163.500 trabajadores, seguido por Bogotá-Cundinamarca-Boyacá, con 25 empresas y 77.067 trabajadores, y Valle del Cauca, con 24 empresas que agrupan a 63.419 trabajadores.

Presencia de organizaciones sindicales:

Del total de 114 empresas que respondieron a la Encuesta de Relaciones Laborales Colectivas (ERLC) 2023, **el 52.6% de las empresas reportaron contar con organizaciones sindicales activas**, lo que refleja una presencia sindical en más de la mitad de las empresas participantes.

Gráfica 9. Sindicatos por empresa

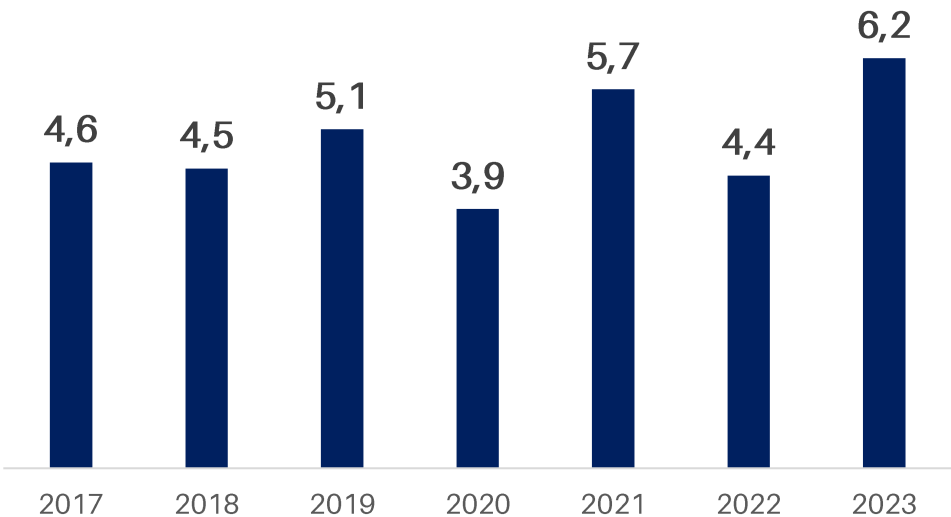


Las empresas reportaron un total de 450 sindicatos, lo que se traduce en un **promedio de 6.2 sindicatos por empresa**. Este incremento es notable en comparación con años anteriores, donde en 2021 el promedio era de 5.7 y en 2020 de 3.9. Este aumento puede atribuirse, en gran parte, al crecimiento en la muestra de empresas y al mayor número de trabajadores representados.

Respecto al número total de trabajadores sindicalizados, las 55 empresas con presencia sindical reportaron 58,437 afiliados, esto es, un **promedio de 835 trabajadores sindicalizados por empresa**.

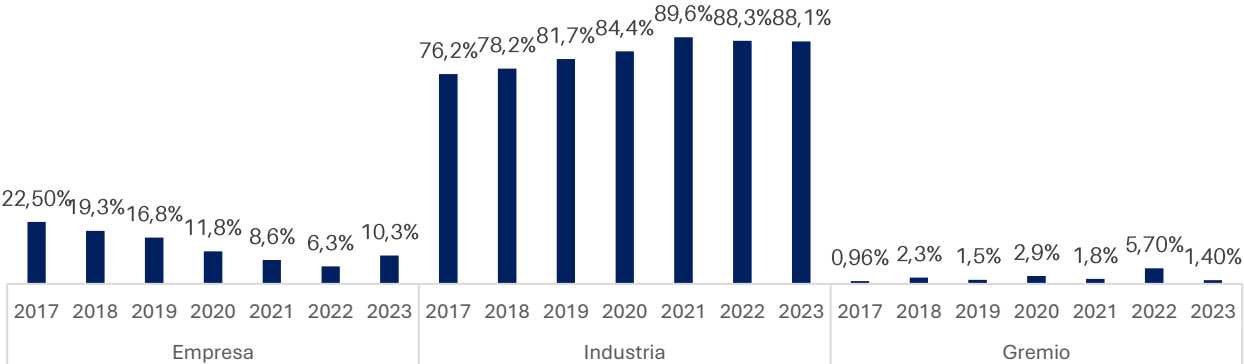
Este dato es crucial para entender la magnitud de la representación sindical en el entorno empresarial.

Gráfica 10. Promedio de número de sindicatos por empresa 2017 - 2023.



La dinámica de la negociación colectiva en Colombia se caracteriza predominantemente por ser de primer nivel, donde los acuerdos se establecen entre las empresas y sus respectivos **sindicatos**. Un análisis de la composición de los sindicatos presentes en las empresas que participaron en la encuesta revela una fuerte inclinación hacia los sindicatos de industria. En 2023, solo el 10,3% de las organizaciones sindicales correspondieron a sindicatos de empresa, mientras que los sindicatos de industria representaron un notable 88,1% del total.

Gráfica 11. Tipo de sindicatos (%)



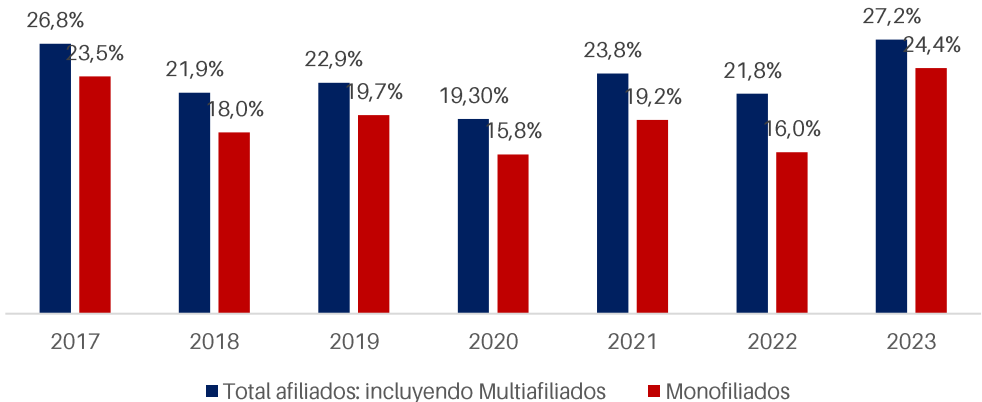
De este modo, aunque la negociación colectiva se lleva a cabo principalmente a nivel de primer nivel, la afiliación sindical se concentra en el ámbito de la industria, lo que puede tener un impacto significativo en las dinámicas de representación y negociación colectiva.

Siguiendo con el contexto de la representación sindical, es relevante destacar la proporción de sindicatos mayoritarios en las empresas. De las 55 empresas con organizaciones sindicales, el 26% (14 empresas) cuenta con sindicatos que agrupan más de una tercera parte de los trabajadores. Esta condición permite que la convención colectiva celebrada por dicho sindicato se extienda automáticamente a todos los trabajadores, incluidos aquellos que no están sindicalizados, según lo establecido en el artículo 471 del Código Sustantivo del Trabajo. Igualmente, la presencia de sindicatos con esta representatividad implica que se encuentra prohibido negociar pactos colectivos con trabajadores no sindicalizados.

Tasa de sindicalización

La tasa de sindicalización en las empresas afiliadas a la ANDI alcanzó un 27,2% en 2023, cifra que incluye tanto a trabajadores monofiliados como multifiliados. De este total, el 24,4% corresponde a trabajadores con una sola afiliación sindical (monofiliados), mientras que un 3,28% pertenece a aquellos que están afiliados a más de un sindicato (multifiliados).

Gráfica 12. Tasa de afiliación empresas ANDI

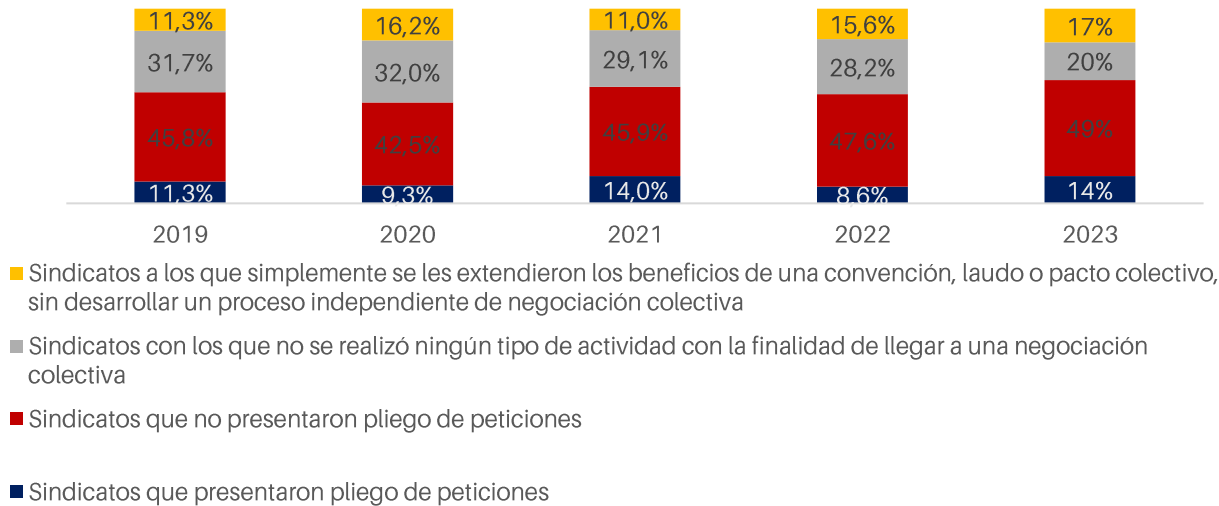


La tasa de sindicalización en las empresas afiliadas a la ANDI sugiere un potencial significativo para el crecimiento del sindicalismo en organizaciones con estructuras empresariales sólidas que promueven la formalidad y la productividad laboral. Sin embargo, al observar el comportamiento sindical en el país y analizar el histórico de creación de sindicatos, es evidente que la multiplicidad de sindicatos dentro de una misma empresa y la afiliación simultánea de trabajadores a dos o más sindicatos no necesariamente garantiza una mayor densidad ni representatividad sindical.

Esta dinámica se muestra de manera más detallada en la siguiente grafica de la actividad sindical. En 2023, las empresas **reportaron un promedio de seis sindicatos por empresa**, de los cuales:

- Solo uno presentó pliego de peticiones.
- Tres sindicatos no presentaron pliego alguno, ya sea porque había una convención vigente o porque solo se actualizó conforme al IPC o SMLMV, aunque sí realizaron algún tipo de actividad sindical.
- Dos sindicatos no llevaron a cabo ninguna actividad sindical: a uno se le extendieron los beneficios de otra convención, laudo o pacto sin haber tenido actividad, mientras que el otro existía únicamente en el papel.

Gráfica 13. Histórico de actividad sindical 2019-2023



Tomando como referencia el histórico de la actividad sindical, se observa que:

- En 2023, el 14% de los sindicatos presentaron pliegos de peticiones, lo que marca un aumento significativo en comparación con el 8,6% de 2022.
- El porcentaje de sindicatos que no presentaron pliego de peticiones ha ido en aumento, alcanzando el 49% en 2023, en comparación con el 45,8% en 2019.
- La proporción de sindicatos con los que no se realizó ningún tipo de actividad para alcanzar una negociación colectiva se ha reducido paulatinamente, pasando en el 2019 de un 31,7% a un 20% en 2023.
- Un 17% de los sindicatos simplemente recibieron beneficios de convenciones, laudos o pactos colectivos sin un proceso independiente de negociación en 2023, lo que representa un aumento respecto al 15,6% en 2022.

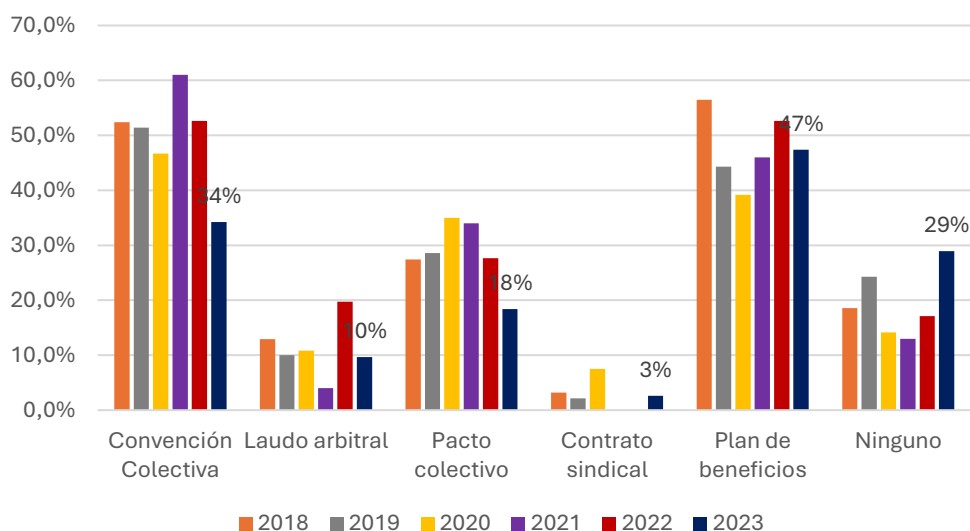
Estos datos reflejan un panorama de poca actividad sindical entre el 2019 y 2023. Aunque ha habido un aumento en la presentación de pliegos de peticiones. También se observa un crecimiento en la proporción de sindicatos que no participan activamente en negociaciones.

Esta dinámica refleja una tendencia preocupante en el fenómeno de la multifiliación sindical, que impacta tanto a las empresas como a los propios sindicatos. Por un lado, la proliferación de fueros sindicales genera una estabilidad laboral reforzada, incrementando la carga para las empresas; por otro lado, esta dispersión sindical debilita la capacidad de los sindicatos de consolidar una voz unificada. El hecho de que solo uno de los seis sindicatos haya presentado pliego de peticiones, mientras que tres no tuvieron actividad alguna, sugiere que algunos sindicatos podrían estar constituidos principalmente para asegurar fueros sindicales, desvirtuando el propósito de promover y defender los derechos de los trabajadores.

Instrumentos vigentes y su aplicación en las empresas

Antes de adentrarnos en los datos específicos sobre fueros sindicales, es esencial examinar los instrumentos vigentes en las empresas, ya que desempeñan un papel crucial en la configuración de las relaciones laborales colectivas y en la estructura de la negociación dentro de las organizaciones. A continuación, se presenta un análisis detallado de la aplicación y el alcance de estos instrumentos en 2023:

Gráfica 14. Instrumentos vigentes a 2023



- El **34,2%** de las empresas reportaron la aplicación de convenciones colectivas, **beneficiando a 60.157 trabajadores**. Este sigue siendo uno de los instrumentos normativos más utilizados en las empresas, aunque su prevalencia ha mostrado una tendencia a la baja en comparación con años anteriores.
- En cuanto a los laudos arbitrales, este instrumento estuvo vigente en un **9,6% de las empresas**, beneficiando a **2.008**

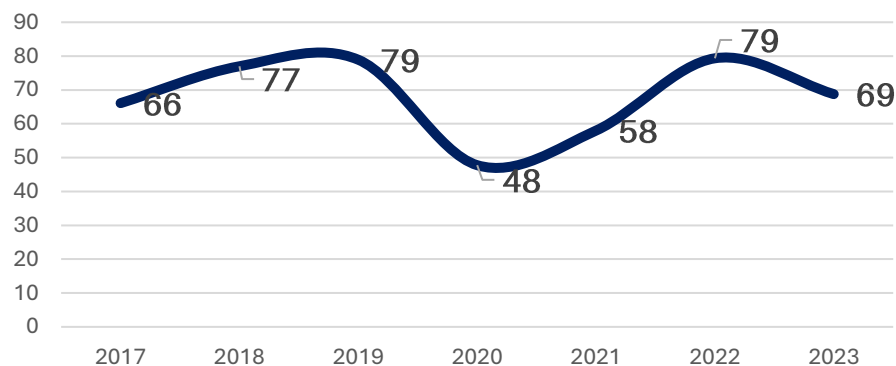
trabajadores. La baja representatividad de los laudos arbitrales podría deberse a dos factores principales: por un lado, es posible que las empresas logren resolver sus conflictos colectivos antes de llegar a esta instancia; por otro, se debe a la demora en todo el proceso relativo a su desarrollo.

- Con un **18,4% de las empresas** aplicando pactos colectivos y 30.709 trabajadores beneficiados, se observa un descenso en el uso de este instrumento en comparación con el **27,4% de años anteriores.**
- Contrato Sindical: Aunque representa solo el **2,6% de los instrumentos vigentes**, el contrato sindical ha mostrado un leve incremento en su aplicación. Sin embargo, sigue siendo una práctica poco común en el panorama laboral colombiano.
- Plan de Beneficios: El 47,4% de las empresas indicaron contar con planes de beneficios extralegales, beneficiando a aproximadamente **83.214 trabajadores.** Este mecanismo continúa siendo una herramienta frecuente por parte de los empleadores para mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores.
- Y un **28,9%** de las empresas indicaron no aplicar ningún instrumento.

Fueros sindicales

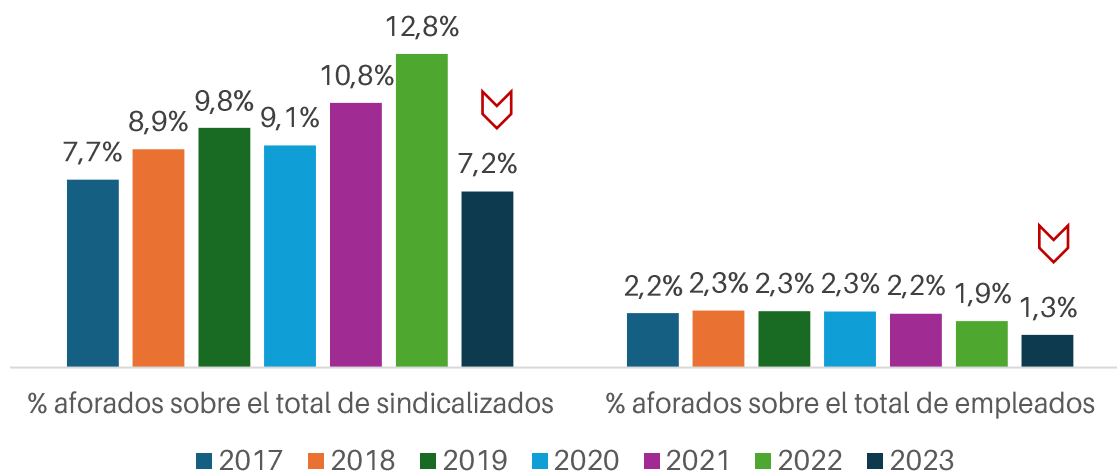
El análisis histórico de los datos de fueros sindicales en las empresas muestra fluctuaciones significativas entre 2017 y 2023. En 2023, 4.195 trabajadores contaban con fuero sindical, con un promedio de 69 empleados aforados por empresa.

Gráfica 14. Fueros sindicales: promedio por empresa



Al tomar el porcentaje de aforados sobre el total de sindicalizados, la tasa de aforo correspondió a 7,2%. Al calcular el porcentaje de aforados sobre el total de empleados, se obtiene que, en promedio, el 1,3% de los trabajadores de una empresa cuentan con fuero sindical. Sin embargo, esta cifra no incluye el fuero circunstancial, que protege a todos los trabajadores afiliados al sindicato durante un conflicto colectivo, así como a los trabajadores no sindicalizados que participen en la negociación de un pacto colectivo. Esto sugiere que la tasa real de protección sindical sería significativamente mayor.

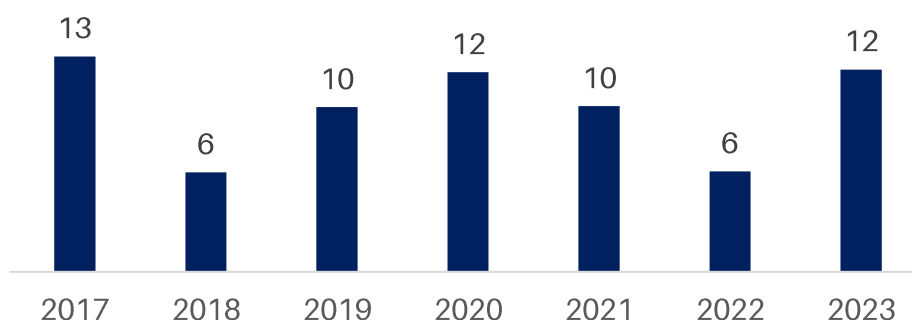
Gráfica 15. Aforados/empleados



Permisos y auxilios sindicales

En 2023, el 47% de las empresas con presencia sindical reportaron haber otorgado permisos permanentes a sus trabajadores, con un promedio de 12,2 permisos permanentes por empresa.

Gráfica 16. Permisos permanentes: promedio por empresa



Además, las empresas informaron haber concedido un total de **52.162 días y 124.587 horas por concepto de permisos sindicales**. El promedio por empresa fue de **823 días y 2.368 horas otorgadas a sus trabajadores sindicalizados**.

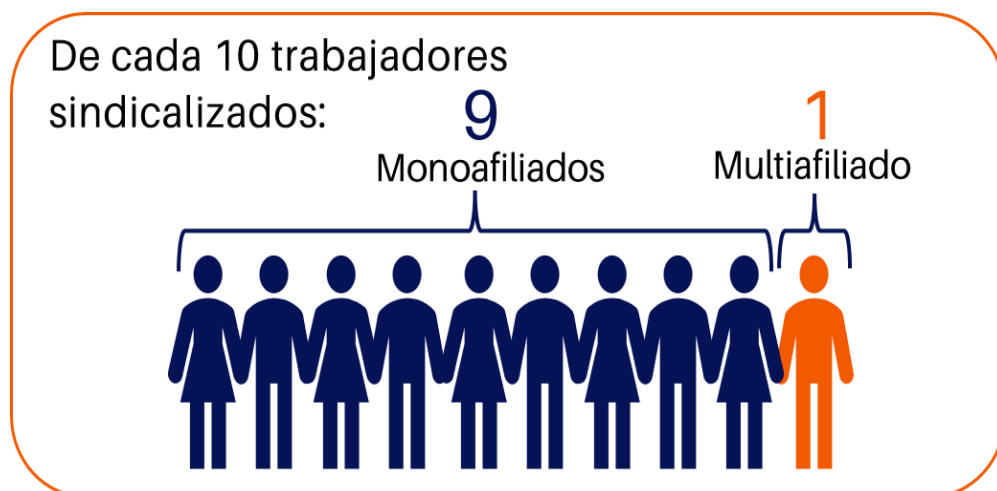
Auxilio sindical:

Para el año 2023, el monto total anual que las empresas concedieron a los sindicatos por concepto de auxilio o sustento del sindicato fue de **\$3.838 millones de pesos**, con una mediana por empresa de **\$22 millones de pesos**.

Resumen ERLC por cada 10 trabajadores:



Distribución de la composición y participación sindical:
Por cada 10 trabajadores



ERLC

por sector económico



Análisis de la implementación de instrumentos vigentes en los diferentes sectores económicos en Colombia

El análisis de la implementación de instrumentos normativos en los sectores económicos de Colombia revela diferencias significativas en la adopción de acuerdos laborales, reflejando la formalización y organización sindical de cada sector. Sectores como la minería y energía presentan una mayor implementación de convenciones colectivas y beneficios extralegales. En contraste, sectores con alta informalidad y predominio de MiPymes, como el comercio y la agricultura, muestran menor cobertura normativa.

Cobertura por Instrumento Normativo:

A. Convenciones colectivas:

Estos acuerdos son los instrumentos normativos más representativos en términos de formalización y acuerdos de condiciones laborales. Sectores como explotación de minas y canteras y suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado destacan por su alta implementación de convenciones colectivas, reflejando una fuerte organización sindical y estructuras laborales más formalizadas. Por otro lado, sectores como comercio y alojamiento y servicios de comida muestran una cobertura más baja, lo que puede estar relacionado con la alta proporción de empleo informal en estas actividades.

B. Laudos arbitrales:

El uso de laudos arbitrales es menos frecuente y se observa principalmente en sectores como industrias manufactureras y actividades financieras y de seguros. Esto puede indicar un contexto en el que la negociación colectiva enfrenta mayores desafíos o conflictos, requiriendo la intervención de un tribunal arbitral para resolver estas disputas.

C. Pactos colectivos:

Los pactos colectivos tienen mayor aplicación en sectores como industrias manufactureras, donde benefician a más de 16.000 trabajadores, representando un mecanismo directo de negociación entre empleadores y trabajadores no sindicalizados. Sin embargo, su uso es muy limitado tanto en sectores con alta representación sindical, como la explotación de minas y canteras, como en los sectores en general, ya que predominan las convenciones colectivas sobre los pactos.

D. Contratos sindicales:

Este instrumento tiene baja representación general. Sin embargo, para esta versión de la encuesta, sectores como suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado evidencian su implementación.

E. Planes de beneficios:

Los planes de beneficios extralegales son el instrumento con mayor cobertura, implementados en el 48% de los sectores. Esto refleja un esfuerzo de las empresas por ofrecer incentivos más allá de lo legalmente exigido. Sectores como actividades financieras y de seguros y explotación de minas y canteras lideran en la provisión de estos beneficios, destacándose por su capacidad para invertir en el bienestar de los trabajadores.

Este análisis de la implementación de acuerdos en los distintos sectores de la economía colombiana refleja brechas significativas en sectores como agricultura y alojamiento, donde la cobertura de los instrumentos normativos es menor que en otros sectores. Esto puede deberse a factores como la alta informalidad laboral por ende una baja sindicalización. Y el predominio principalmente de MiPymes que no cuentan con las condiciones financieras para poder solventar beneficios más allá de los legalmente establecidos.

Estos hallazgos refuerzan la relación directa entre una mayor tasa de sindicalización, la provisión de beneficios extralegales y un sector

económico fortalecido. Un entorno empresarial robusto promueve condiciones laborales más favorables para sus trabajadores.

Análisis sectorial de sindicalización en Colombia

En Colombia, la dinámica de la sindicalización varía ampliamente entre los sectores económicos, reflejando las condiciones laborales y organizativas propias de cada actividad. Este análisis sectorial destaca las tendencias más relevantes en afiliación sindical, diferenciando entre trabajadores monoafiliados y multiafiliados, así como en permisos y beneficios colectivos. La comparación entre sectores permite identificar aquellos con los indicadores más significativos y entender las particularidades de la representación sindical en el contexto laboral nacional.

Sector de explotación de minas y canteras: sector caracterizado por presentar una alta densidad sindical.

- **Tasa de afiliación:** 57,1% (la más alta entre todos los sectores analizados). Con una preeminencia de trabajadores monoafiliados (55,4%) y una baja proporción de multiafiliados (1,7%).
- **Promedio de sindicalizados por empresa:** 4.242, siendo el mayor promedio.
- **Permisos sindicales:** Promedio de 34 trabajadores con permisos sindicales permanentes, el valor más alto en esta categoría.
- **Trabajadores aforados:** 381 en promedio, liderando en esta medida.

Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado: La estabilidad del sector y su naturaleza

estratégica para la economía nacional podrían explicar la alta proporción de sindicalización y de beneficios sindicales.

- **Tasa de afiliación:** 49,8%, segunda más alta del análisis. Con un **48% de trabajadores monoafiliados** y un **1,8% de multiafiliados**.
- **Promedio de sindicalizados por empresa:** 2.446, también entre los más altos.
- **Permisos sindicales:** Promedio de 5 trabajadores con permisos permanentes.
- **Trabajadores aforados:** Promedio de 61, un indicador relevante de representación laboral.

Actividades financieras y de seguros: Este sector refleja una sindicalización significativa, posiblemente impulsada por el tamaño de las empresas y el enfoque en estabilidad laboral.

- **Tasa de afiliación:** 29,8%, destacando dentro de los sectores de servicios. **24,2% de trabajadores monoafiliados** y un **5,6% de multiafiliados**, destacando como uno de los sectores con mayor proporción de multiafiliación.
- **Promedio de sindicalizados por empresa:** 2.347, uno de los más altos en actividades no industriales.
- **Permisos sindicales:** Promedio de 10,9 trabajadores con permisos sindicales permanentes.
- **Trabajadores aforados:** 316 en promedio.

Industrias manufactureras: Sector caracterizado por una tradición sindical fuerte en el país. El mayor número de convenciones colectivas se encuentran suscritas por empresas del sector.

- **Tasa de afiliación:** 27,1%, dentro del promedio nacional. Trabajadores monoafiliados (24,9%) y multiafiliados (3%).
- **Promedio de sindicalizados por empresa:** 542, mostrando una organización intermedia.
- **Permisos sindicales:** Promedio de 7,7 trabajadores con permisos permanentes.
- **Trabajadores aforados:** 21 en promedio.

Transporte y almacenamiento: Aunque la sindicalización es menor en comparación con sectores industriales, el sector cuenta con una representación significativa dentro del promedio nacional.

- **Tasa de afiliación:** 25,7%. donde el 20,2% corresponde a trabajadores monoafiliados y el 5,5% a multiafiliados, al igual que el sector financiero, la tasa de multiafiliación está muy por encima del promedio nacional.
- **Promedio de sindicalizados por empresa:** 154.
- **Trabajadores aforados:** 29, lo que destaca entre sectores de menor tamaño sindical.

Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas:

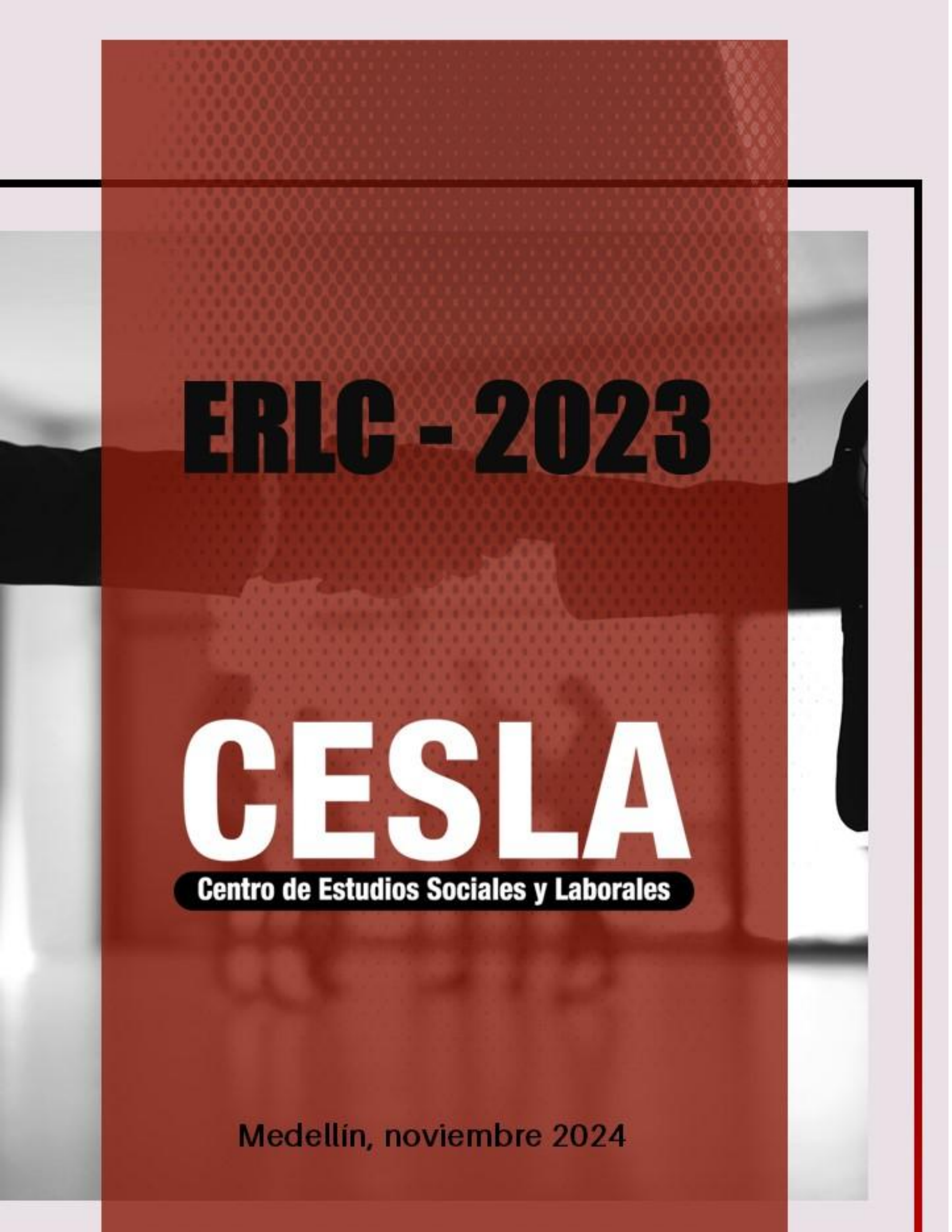
- **Tasa de afiliación:** 4,3%, entre las más bajas. De los cuales 2,7% son monoafiliados y 1,7% multiafiliados.
- **Promedio de sindicalizados por empresa:** 536, que resalta en comparación con su baja tasa de afiliación.
- **Permisos sindicales:** Promedio de 73,3 trabajadores con permisos sindicales permanentes.

En conclusión, el sector de explotación de minas y canteras se destaca como líder en casi todos los indicadores sindicales, seguido de cerca por sectores como el suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado. Estos sectores no solo tienen una mayor tasa de sindicalización, sino que también evidencian una organización sindical sólida y estructuras laborales más formalizadas. En contraste, sectores como el comercio y el transporte y almacenamiento muestran tasas de afiliación sindical considerablemente más bajas, lo que refleja una mayor informalidad y una menor presencia de organizaciones sindicales.

Este patrón de concentración de la sindicalización en sectores específicos de la economía colombiana, particularmente en aquellos con una larga tradición sindical, resalta una tendencia en la que los

sectores más fortalecidos y aquellos con un mayor impacto en el Producto Interno Bruto (PIB) son también los que registran una mayor participación sindical. Este fenómeno puede estar relacionado con la capacidad de estos sectores para ofrecer mejores condiciones laborales y beneficios extralegales, lo que a su vez refuerza la estabilidad y el bienestar de los trabajadores.

Por lo tanto, desde el sector empresarial, la recomendación clave es impulsar la economía a través del fomento de la formalización en los sectores con mayores tasas de informalidad, como el comercio y el transporte. La formalización empresarial no solo contribuye a la mejora de las condiciones laborales, sino que también fortalece la competitividad y sostenibilidad de las empresas a largo plazo. Es fundamental, sin embargo, contemplar las particularidades de las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes), asegurando que los esfuerzos de formalización no comprometan su viabilidad económica. En este sentido, es necesario crear un entorno favorable que permita a las MiPymes acceder a incentivos y apoyo institucional para que puedan cumplir con las normativas laborales y, a su vez, continuar siendo actores clave en la generación de empleo y desarrollo económico.

The background of the entire page is a grayscale photograph of a person in a dark suit, seen from the side and slightly from behind, walking. The person is partially obscured by a large, semi-transparent red rectangular overlay that covers most of the page. The red overlay has a fine, repeating dot pattern.

ERLC - 2023

CESLA

Centro de Estudios Sociales y Laborales

Medellín, noviembre 2024