



GUÍA PRÁCTICA ASOCIACIÓN SINDICAL Y NEGOCIACION



GUÍA PRÁCTICA ASOCIACIÓN SINDICAL NEGOCIACIÓN

**Equipo Jurídico CUT CTC
Proyecto de Desarrollo de Derecho Laboral LO - TCO**

**TARSICIO MORA GODOY
Presidente CUT**

**LUIS MIGUEL MORANTES ALFONSO
Presidente CTC**

Comité de Redacción:

**Zita Froila Tinoco Arocha
Coordinadora**

Jorge Humberto Valero Rodríguez

Juliana Emilia Galindo Villareal

Enlaces Proyecto

**Hernán Trujillo Tovar
CUT**

**Carlos Torres Corredor
CTC**

Bogotá, D.C., Colombia, Diciembre 2011

CONTENIDO

Presentación:	5
I. Asociación Sindical	5
¿Qué es un sindicato?	5
¿Para qué es un sindicato?	5
¿Cómo lo representa?	5
Clases de sindicatos	5
¿Cómo se crea un sindicato?	7
¿Qué es la Personería Jurídica	8
¿Cuál es el procedimiento para el registro?	8
¿Qué es el Depósito?	8
II. Protección al Derecho de Asociación Sindical	9
¿Qué es fuero sindical y por qué se llama fuero?	9
¿Qué es el permiso sindical?	10
Prohibiciones y sanciones	10
¿Cómo se termina?	11
III. ¿Negociación colectiva?	11
¿Qué es la Negociación Colectiva?	11
¿Quién tiene la titularidad de la Negociación Colectiva?	12
¿Qué es el contra pliego?	12
¿Cuál es propósito de la negociación colectiva?	12
¿Cuáles son los objetivos de la negociación colectiva?	12
¿Qué es un pliego de peticiones?	13
¿A quién le corresponde la elaboración y la aprobación del pliego?	13
¿Quién aprueba el pliego de peticiones?	13
¿Pueden presentar los empleadores un pliego de peticiones?	13
Etapas de la negociación	14
¿Cuando se inician las conversaciones?	14
¿Cuál es la sanción al empleador que no da inicio a las conversaciones?	14
¿Cuál es la duración de la etapa de arreglo directo?	14

¿Pueden participar en la negociación colectiva los sindicatos minoritarios?	15
¿Qué es el fuero circunstancial?	15
¿Qué es la denuncia de la convención colectiva de trabajo?	15
¿En qué momento se presenta el pliego de peticiones?	16
¿Qué es la prorroga o el plazo presuntivo de la convención?	16
¿Cuál es la vigencia de la convención colectiva de trabajo?	16
¿Qué es la convención colectiva de trabajo?	16
¿Qué contiene la convención colectiva de trabajo?	17
¿A quién se aplica la convención colectiva de trabajo? (20)	17
¿Cuándo se puede revisar una convención colectiva?	18
IV. Pactos colectivos	18
-¿Qué son los pactos colectivos?	18
V. Derecho de huelga	18
¿Qué es la huelga?	19
¿En qué consiste la huelga?	19
¿Cómo se desarrolla la huelga?	19
¿Pueden las Federaciones y Confederaciones declarar la huelga?	20
¿Cuáles son los efectos de la huelga?	20
¿Qué pasa cuando la huelga se prolonga por más de 60 días?	20
¿Quién declara la legalidad o ilegalidad de la huelga?	21
¿Cuáles es el término para la calificación de la huelga?	21
¿Cuáles son las causales de ilegalidad de la huelga?	21
¿Cuáles son los efectos de la calificación de ilegalidad?	22
¿Qué es un Tribunal de Arbitramento?	22
¿Cuándo procede el arbitramento?	22
¿Cómo se conforma el Tribunal de Arbitramento?	23
¿Quienes no pueden ser árbitros en Tribunales de Arbitramento?	23
-¿Cuáles son las facultades del Tribunal de Arbitramento?	24
-¿En qué tiempo se profiere el fallo?	24
-¿Cuáles son los efectos del fallo y vigencia?	24
-¿Cuáles son las sanciones penales para la violación de los derechos de asociación sindical, negociación colectiva y huelga?	24

PRESENTACION

Nos agrada presentar esta cartilla sobre derechos laborales y sindicales, para que sirva de herramienta jurídica en la defensa y ejercicio de sus derechos, gracias a la cooperación de LO-TCO y el trabajo del Equipo Jurídico de la CUT y la CTC.

En el actuar sindical debemos mejorar y fortalecer la organización para avanzar en los procesos de unidad y movilización, como tarea principal. Debemos apoyarnos en las acciones jurídicas para la mejor defensa de nuestros derechos; y conjuntamente llamamos a la participación en política, manteniendo nuestra independencia, nuestra autonomía, en el marco de la pluralidad y democracia, que inspira a nuestras organizaciones.

Trabajamos por el ejercicio pleno de los derechos humanos, causa fundamental para quienes pertenecemos a organizaciones sociales y sindicales en la búsqueda de una sociedad democrática y con justicia social, como requisito para alcanzar la paz.

Las garantías y derechos de los trabajadores muchas veces se frustran por la falta de conocimiento sobre su existencia, o por su ejercicio inadecuado o inoportuno, es decir, por acudir a vías jurídicas que no corresponden o hacerlo por fuera del tiempo estipulado en la ley.

Los temas que se incluyeron, la clasificación, temática y lenguaje sencillo con que se trataron se constituyen en garantía para quienes acudan a su consulta. Queremos que esta cartilla sea leída en grupo y que en todo caso circule en su entorno de trabajo, del barrio y amistades.

Estamos trabajando y exigiendo la armonización de las normas internas con los estándares mínimos contemplados en las normas internacionales del trabajo de la OIT y en este marco por la expedición del Estatuto del Trabajo que incluya como principios mínimos los consignados en el artículo 53 de la Carta Política de 1.991, desde hace 20 años.

Fraternamente,

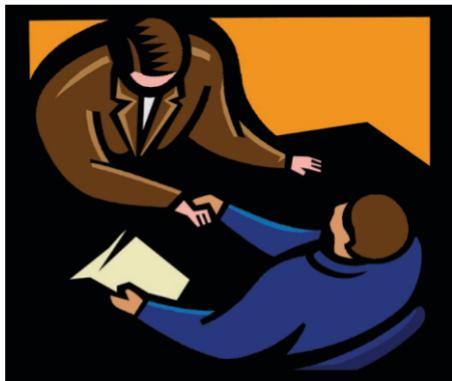
TARSICIO MORA GODOY
Presidente CUT

LUIS MIGUEL MORANTES ALFONSO
Presidente CTC

I. ASOCIACIÓN SINDICAL

La asociación sindical se garantiza a todas las personas, independiente que tengan trabajo o no. Los derechos fundamentales de la asociación sindical y negociación colectiva

obligan al Estado colombiano en materia de derechos humanos y sindicales, por aceptar el ingreso a la OIT los principios fundamentales definidos en la Constitución y en la Declaración de Filadelfia de OIT, incluidos los relativos a la Libertad Sindical.



deben respetarse cualquiera que sea el nivel de desarrollo del país. Recopilación de 1996, párrafos 17 y 41, y 32. 1^{er} informe, caso n.º 2031.

1. ¿Qué es un sindicato?

Es una agrupación de personas que buscan obtener trabajo o mejorar sus condiciones de trabajo (1). El reconocimiento opera con el depósito del acta de constitución.

2. ¿Para qué es un sindicato?

Para representar a los trabajadores ante los empleadores, con miras a mejorar sus condiciones de trabajo, al interior de la empresa e instituciones y como actor social deben contribuir a la construcción y fortalecimiento de la democracia y a la creación de condiciones que desarrolle y defienda los derechos humanos.

¿Cómo lo representa?

A través de la concertación y diálogo social, negociación colectiva, derecho de huelga, paros, movilización y acciones jurídicas: de tutela, de constitucionalidad, de nulidad, acciones populares y acciones ante la justicia ordinaria y administrativa, entre otras.

3. Clases de sindicato

Los sindicatos de trabajadores se clasifican:

- 1) De empresa**, si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución.
- 2) De industria o por rama de actividad económica**, si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica.
- 3) Gremiales**, si están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad.
- 4) De oficios varios**, si están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en número mínimo requerido para formar uno gremial, y solo mientras subsista esta circunstancia.

Los sindicatos anteriores se denominan de primer grado; existen Federaciones y Confederaciones que son sindicatos de segundo y tercer grado respectivamente.

Sin limitación todos los sindicatos tienen, la facultad de unirse o coaligarse en federaciones locales, regionales, nacionales, profesionales o industriales, y éstas en confederaciones.

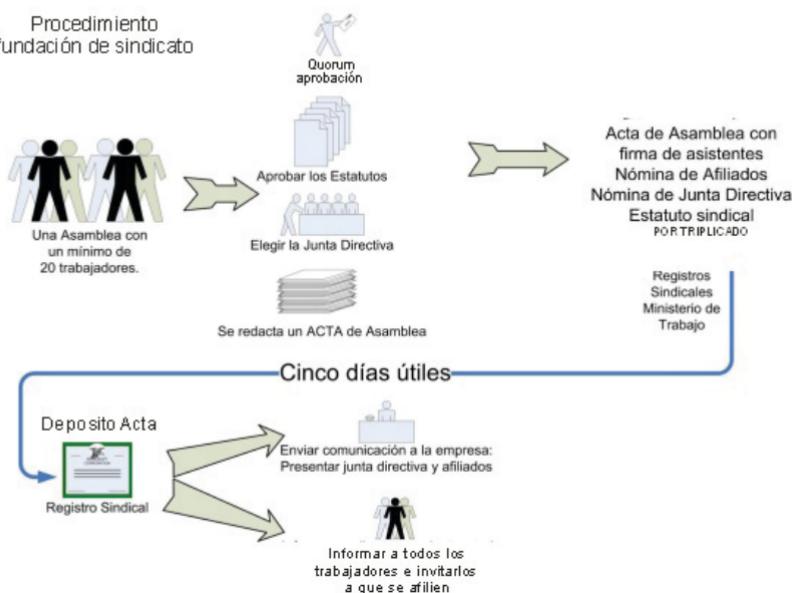
Las federaciones y confederaciones tienen personalidad jurídica independiente, con las mismas atribuciones de los sindicatos, se exceptúa la declaración de huelga. (2).



- * Las Centrales sindicales CUT y CTC, impulsan la creación de sindicatos fuertes por actividad económica o por rama de actividad, con el propósito de fortalecer la asociación sindical y la negociación colectiva de trabajo.

La proliferación de pequeños sindicatos debilita el derecho fundamental de la asociación sindical y negociación colectiva de trabajo.

4. ¿Cómo se crea un sindicato?



Se conforma:

Necesita la reunión de un número no inferior a 25 para constituirse o subsistir y obtener trabajo o mejorar sus condiciones de trabajo, deben cumplir los siguientes requisitos:

- 1) Nombre del sindicato y su domicilio.
- 2) Su objeto.
- 3) Condiciones de admisión o afiliación.
- 4) Obligaciones o deberes y derechos de los asociados.
- 5) Junta directiva y comisión de reclamos, requisitos y composición de la misma (3)
- 6) Cuota que debe pagar cada afiliado: monto y fechas y procedimiento para cobrarlas.
- 7) Prohibiciones y sanciones.
- 8) Asamblea ordinaria y extraordinaria fecha de reunión,

reglamento de las sesiones y quórum.

- 9) Requisitos del presupuesto, bienes y dineros del sindicato.
- 10) Requisitos para liquidar el sindicato.

Consultar Código Sustantivo del Trabajo art. 359, 361, 362, 363.

5. ¿Qué es la Personería Jurídica?

Toda organización sindical de trabajadores por el solo hecho de su fundación, y apartir de la fecha de la asamblea constitutiva, goza de personería jurídica.

El sindicato para funcionar legalmente necesita constituirse como persona jurídica y el Código Sustantivo del Trabajo lo denomina Personería Jurídica (4).

Consultar Código Sustantivo del Trabajo art. 364.

¿Cuál es el procedimiento para el registro?

1. De la reunión inicial de constitución de cualquier sindicato, los iniciadores deben suscribir un “**acta de fundación**” donde se expresen los nombres de todos ellos, sus documentos de identificación, la actividad que ejerzan y que los vincule, el nombre y objeto de la asociación.



2. En la misma, o en sucesivas reuniones, se discutirán y aprobarán los estatutos de la asociación y se designará el personal directivo, todo lo cual se hará constar en el acta o actas que se suscriban (5).

¿Qué es el Depósito?

Depósito consiste en radicar el extracto del acta de asamblea de fundación con los nombres de los directivos o fundadores, con los requisitos antes señalados(6).

La actuación del sindicato se acredita con la parte pertinente del acta.

Prueba: El cumplimiento de las normas legales y estatutarias, siempre se acreditan con la copia de la parte pertinente del acta de la reunión de junta o de la asamblea.

II. PROTECCIÓN AL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL (7)

La asociación sindical implica autonomía y libertad sindical:

- El derecho sin discriminación ni distinción para constituir sindicatos y organizarlas automáticamente como personas jurídicas, sin intervención del Estado.
- Determinar su objeto, organización, condiciones de admisión, permanencia, retiro o exclusión de sus afiliados, régimen disciplinario interno, órganos de gobierno y representación, constitución y manejo del patrimonio, causales de disolución y liquidación.
- La cancelación o la suspensión de su personería jurídica solo proceden por **vía judicial, No por vía administrativa**.
- Libertad para constituir y afiliarse a federaciones y confederaciones nacionales e internacionales.
- Prohibición, a las autoridades públicas, incluso al legislador, de adoptar decisiones que atenten contra la asociación sindical.

¿Qué es fuero sindical y por qué se llama fuero?



Es la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, **previamente calificada por el juez del trabajo**.

Se llama f uero por la necesidad de los sindicatos en la protección y seguridades especiales de sus dirigentes sindicales, estabilidad para que puedan ejercer funciones sindicales de igual a igual frente a los empleadores. (8).

Los empleados públicos gozan de f uero sindical y permisos sindicales.

"Las organizaciones sindicales de los servidores públicos tienen derecho a que las entidades públicas les concedan permisos sindicales para que, quienes sean designados por ellas, puedan atender las responsabilidades que se desprenden del derecho fundamental de asociación y libertad sindical. El Gobierno Nacional reglamentará la materia, en concertación con los representantes de las centrales sindicales". (9)

¿Qué es el permiso sindical?

Tiempo necesario para desempeñar las tareas de representación en la empresa, garantía de la cual gozan los integrantes de los comités ejecutivos, directivas y subdirectivas de los sindicatos, confederaciones y federaciones, juntas directivas, subdirectivas y comités seccionales de los sindicatos, comisiones legales o estatutarias de reclamos, y los delegados para las asambleas sindicales y la negociación colectiva.

En el sector privado debe estar pactado por convención colectiva o definirse con los empresarios.

Prohibiciones y sanciones

- Los sindicatos no pueden impedir el ejercicio de la libertad de trabajo.
- Destinar los fondos o bienes sociales del sindicato a fines distintos al objeto del sindicato, entre otras.



Sanciones

Puede ser, la cancelación del registro de un sindicato va desde prevención, imposición de multas por el Ministerio de trabajo de uno hasta 50 veces el SMMLV, la disolución y liquidación del sindicato y

la cancelación de la inscripción en el registro sindical respectivo y la cancelación en el registro sindical de los miembros de la Junta directiva del Sindicato.

Nota: La solicitud de disolución, liquidación y cancelación de la inscripción en el registro sindical, será formulado ante el juez del trabajo del domicilio del sindicato o, en su defecto, del circuito civil, mediante procedimiento breve y sumario.

¿Cómo se termina?

- Por cumplirse cualquiera de los eventos previstos en los estatutos para ese efecto.
- Por acuerdo, cuando menos, de las dos terceras (2/3) partes de los miembros de la organización, adoptado en asamblea general y acreditado con las firmas de los asistentes.
- Por sentencia judicial.
- Por reducción de los afiliados a un número inferior a veinticinco (25), cuando se trate de sindicatos de trabajadores.
- En el evento de que el sindicato, federación o confederación se encuentre incurso en una de las causales de disolución.
El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o quien demuestre tener interés jurídico, podrá solicitar ante el juez laboral respectivo, la disolución y la liquidación del sindicato y la cancelación de la inscripción en el registro sindical (10).

III. NEGOCIACIÓN COLECTIVA



¿Qué es la negociación colectiva?

El derecho a la negociación colectiva es inherente con el derecho de asociación sindical; suejercicio potencializay vivifica la actividad de la organización sindical, por cuanto le permite a esta cumplir la misión que

le es propia de representar y defender los derechos de sus afiliados, y hacer posible, real y efectivo el “**principio de igualdad**”. (11)

Se concibe como el derecho que desarrolla y garantiza el derecho de sindicalización.



¿Quién tiene la titularidad de la Negociación Colectiva?

El único que puede presentar pliego de peticiones que pueda dar por resultado la suspensión del trabajo, o que deba ser solucionado mediante el arbitramento obligatorio es el respectivo sindicato o los trabajadores nombrarán una delegación para que presente el pliego al empleador (12).

¿Qué es el contra pliego?

Es la denuncia efectuada por el empresario siempre y cuando los trabajadores hayan presentado pliego de peticiones o exista una convención previa. (13).

Oportunidad que tienen los trabajadores como los empleadores para llegar a un acuerdo a partir del pliego de peticiones formulado, antes de tomarse la decisión de declarar la huelga o de someter las diferencias a un tribunal de arbitramento, o de convocar un tribunal de arbitramento obligatorio en aquellos casos de **servicios públicos esenciales** (14)



¿Cuál es propósito de la negociación colectiva?

La negociación colectiva de trabajo tiene por objeto definir por medio de convenciones colectivas de trabajo mejores condiciones de empleo, por encima de los mínimos legales establecidos.

¿Cuáles son los objetivos de la negociación colectiva?

1) Negociación voluntaria y libre de mejores condiciones de trabajo

- 2) Defensa de los intereses comunes entre las partes del conflicto económico laboral
- 3) Garantía de que los representantes de las partes sean oídos y atendidos
- 4) El afianzamiento de la justicia social de las relaciones entre trabajadores y empleadores.

¿Qué es un pliego de peticiones?

Es el contenido de las necesidades y derechos que los trabajadores creen, a su juicio, que el empresario debe satisfacer y respetar para mejorar sus condiciones de trabajo.

¿A quién le corresponde la elaboración y la aprobación del pliego?

Los sindicatos de acuerdo con las reglamentaciones estatutarias, o a los trabajadores no sindicalizados que promuevan el conflicto colectivo.

¿Quién aprueba el pliego de peticiones?

La asamblea general del sindicato y debe presentarse al empleador, a más tardar dos (2) meses después de su aprobación, por una comisión de trabajadores con plenos poderes para negociar, designada por la asamblea general del sindicato o de los trabajadores no sindicalizados.

¿Pueden presentar los empleadores un pliego de peticiones?

Los empleadores **No tienen esta facultad, porque el pliego es el inicio de un conflicto colectivo, los únicos** habilitados para dar origen a la negociación colectiva de trabajo que finaliza en una convención colectiva, pacto colectivo o laudo arbitral son organizaciones sindicales de los trabajadores o los trabajadores no sindicalizados.



* Ver también: Artículo 14 del Decreto Ley 616 de 1954; Artículo 16 de la Ley 584 de 2000.

Etapas de la negociación

1. Arreglo Directo

El empleador o su representante, está 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.

¿Cuando se inician las conversaciones?



La iniciación de las conversaciones en la etapa de arreglo directo no puede diferirse por más de cinco (5) días hábiles a partir de la presentación del pliego.

¿Cuál es la sanción al empleador que no da inicio a las conversaciones?

El empleador que se niegue o eluda iniciar las conversaciones de arreglo directo dentro del término señalado será sancionado por las autoridades del

trabajo con multas equivalentes al monto de cinco (5) a diez (10) veces el salario mínimo mensual más alto por cada día de mora, a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

¿Cuál es la duración de la etapa de arreglo directo?

Las conversaciones de negociación de los pliegos de peticiones en la etapa de arreglo directo dura veinte (**20**) días calendario, **PRORROGABLES** de común acuerdo entre las partes, hasta por veinte (20) días calendario más.

Acta final arreglo directo

Si al término de la etapa de arreglo directo persisten diferencias sobre alguno o algunos de los puntos del pliego, las partes suscribirán un **acta final** que registre los acuerdos y dejarán las constancias sobre las diferencias que subsistan.

¿Pueden participar en la negociación colectiva los sindicatos minoritarios?

Los sindicatos minoritarios **SI** pueden presentar pliego de peticiones están en igualdad de condiciones dentro del proceso de negociación colectiva.

La Corte Constitucional declaró la garantía atendiendo los principios de razonabilidad y proporcionalidad, y vulneraba no solo el derecho de negociación colectiva sino también el de libertad sindical, eje fundamental de los derechos de los trabajadores(as). (15)

Limitación:

Solo puede existir una convención colectiva por empresa.

¿Qué es el fuero circunstancial?

Protege a los trabajadores que hubieren presentado al empleador un pliego de peticiones, en el sentido de que éstos no pueden ser despedidos sin justa causa comprobada, **desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto, mediante la firma de la convención o del pacto, o quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso.** (16).



¿Qué es la denuncia de la convención colectiva de trabajadores?

Es la manifestación escrita, procedente de cualquiera de las partes (trabajadores y/o empleadores) o de ambas, que expresa la voluntad de dar por terminada la convención colectiva de trabajo, debe ser presentada **DENTRO de los sesenta (60) días** anteriores a la expiración del término de la convención colectiva por triplicado ante el inspector de trabajo del lugar, y en su defecto ante el alcalde.

La vigencia de la convención colectiva denunciada se mantiene hasta tanto se firme una nueva o se expida un fallo arbitral, dando así estabilidad al acuerdo colectivo entre patrono y trabajadores. (17)

Nota: *Los días en este caso son hábiles



***La denuncia, es solo cuando existe ya una convención.**

¿En qué momento se presenta el pliego de peticiones?

Realizada la denuncia por parte de los trabajadores, debe presentarse el pliego de peticiones, que inicia el conflicto colectivo y cuya solución se produce por la firma de la

convención colectiva de trabajo o por la expedición del respectivo laudo arbitral.

Cuando la denuncia es hecha por ambas partes trae como consecuencia que la negociación del pliego de peticiones no está sujeta únicamente al pliego presentado.

¿Qué es la prorroga o el plazo presuntivo de la convención colectiva de trabajadores?

Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada o no resulte de la naturaleza de la obra o trabajo, se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.

¿Cuál es la vigencia de las convenciones colectiva de trabajadores?

El plazo de vigencia de la convención es determinado por la asamblea en el pliego de peticiones, la costumbre es dos años. En caso de que no se estipule la duración de la convención se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.

¿Qué es la convención colectiva de trabajo?

Es la que se celebra entre uno o varios patronos 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 (18).

¿Que contiene la convención colectiva de trabajo?

Contenido. Además de las estipulaciones que las partes acuerden en relación con las condiciones generales de trabajo, en la convención colectiva se indicarán la empresa establecimiento, industria y oficios que comprenda, el lugar o lugares donde ha de regir la fecha en que entrará en vigor, el plazo de duración y las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio o denuncia y la responsabilidad que su incumplimiento entrañe.(19)

Forma imprescindible.

La convención colectiva debe celebrarse por escrito y se extenderá en tantos ejemplares cuantas sean las partes y uno más, que se depositará necesariamente en el Departamento Nacional de Trabajo, a más tardar dentro de los quince(15) días siguientes a la firma.

Si no se cumplen estos requisitos la convención colectiva no existe.

¿A quién se aplica la convención colectiva de trabajo?

(20)

1. Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados.

2. Lo dispuesto en este artículo se aplica también cuando el número de afiliados al sindicato llegare a exceder del límite indicado, con posterioridad a la firma de la convención.

3. Cuando las convenciones colectivas que comprendan más de las dos terceras partes de los trabajadores de una rama industrial en una determinada región económica, el Gobierno puede hacerlas extensivas,



en todo o en parte, a las demás empresas de la misma industria de esa región, que sean de igual o semejante capacidad técnica y económica, pero siempre que en dichas empresas no existan convenciones que consagren mejores condiciones para los trabajadores.

¿Cuándo se puede revisar una convención colectiva?

Las convenciones colectivas son revisables cuando quiera que sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica.

Cuando no haya acuerdo entre las partes acerca de la revisión fundada en tales alteraciones, corresponde a la justicia del Trabajo decidir sobre ellas; y entretanto estas convenciones siguen en todo su vigor.

IV. PACTOS COLECTIVOS

¿Qué son los pactos colectivos?

Son los acuerdos entre el empleador o empleadores con los trabajadores no sindicalizados para regular las condiciones laborales.

Pero solamente son aplicables a quienes los hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos.



Prohibición. No puede existir pacto colectivo cuando el sindicato o sindicatos agrupen más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, ésta no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes. (20A)

V. DERECHO DE HUELGA

Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos

esenciales definidos por el legislador.

El legislador solo ha definido como servicios públicos esenciales:

- La banca central, inciso 2 artículo 39 Ley 1992.
- Los servicios públicos domiciliarios, Ley 142 de 1994.
- El sistema general de las pensiones, en aquellas actividades directamente vinculadas con el reconocimiento y pago de las pensiones, artículo 4, Ley 100 de 1993.

El servicio público esencial solo puede definirlo el legislador. (Art. 56 Constitución Política de Colombia).

¿Qué es la Huelga?

Es un mecanismo válido y legítimo para alcanzar un mayor equilibrio y justicia en las relaciones de trabajo, mediante la efectividad de los derechos de los trabajadores; es un componente que hace parte del procedimiento de negociación colectiva reconocido constitucionalmente, y regulado por el legislador, mediante el cual se busca resolver un conflicto económico colectivo. (21)



¿En qué consiste la huelga?

Cumplidos los procedimientos previos de arreglo directo y conciliación, si el sindicato o grupo de trabajadores no sindicalizados declare la huelga, ésta debe efectuarse en forma ordenada y pacífica.

La cesación colectiva del trabajo, cuando los trabajadores optaren por la huelga, sólo podrá efectuarse transcurridos dos (2) días hábiles a su declaración y no más de diez (10) días hábiles después.

¿Cómo se desarrolla la huelga?

Durante el desarrollo de la huelga, la mayoría de los trabajadores de la empresa o la asamblea general del sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores, podrán determinar someter el diferendo a la decisión de un Tribunal de Arbitramento.

Dentro del término señalado en este artículo las partes si así lo acordaren, podrán adelantar negociaciones directamente o con la intervención del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

¿Pueden las Federaciones y Confederaciones declarar la huelga?

Las federaciones y confederaciones tienen derecho al reconocimiento de personería jurídica propia y las mismas atribuciones de los sindicatos, pero no tienen facultades para la declaración de huelga. La OIT ha solicitado al gobierno colombiano adecuar la legislación garantizándoles ése derecho.

¿Cuáles son los efectos de la huelga? (22)

- 1) Suspensión de los contratos de trabajo por el tiempo que dure.
- 2) El empleador no puede celebrar nuevos contratos de trabajo para la reanudación de los servicios suspendidos, salvo en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable a juicio del respectivo inspector de trabajo, para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de los talleres, locales, equipos, maquinarias o elementos básicos y para la ejecución de las labores tendientes a la conservación de cultivos, así como para



el mantenimiento de semovientes, y solamente en el caso de que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario de estas dependencias.

¿Qué pasa cuando la huelga se prolonga por más de 60 días?

Si las partes no encuentran fórmula de solución al conflicto que dio origen a la misma, el empleador y los trabajadores durante los tres (3) días hábiles siguientes, podrán convenir cualquier mecanismo de composición, conciliación o arbitraje para poner término a las

diferencias.

Si en este lapso las partes no pudieren convenir un arreglo o establecer un mecanismo alternativo de composición para la solución del conflicto que les distancia, de oficio o a petición de parte, intervendrá una subcomisión de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales. Esta subcomisión ejercerá sus buenos oficios durante un término máximo de cinco (5) días hábiles contados a partir del día hábil siguiente al vencimiento del término de los tres (3) días hábiles de que trate este artículo. Dicho término será perentorio y correrá aún cuando la comisión no intervenga.

Si vencidos los cinco (5) días hábiles no es posible llegar a una solución definitiva, ambas partes solicitarán al Ministerio de Trabajo, la convocatoria del tribunal de arbitramento. Efectuada la convocatoria del Tribunal de Arbitramento los trabajadores tendrán la obligación de reanudar el trabajo dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles. (23)

¿Quién declara la legalidad o ilegalidad de la huelga?

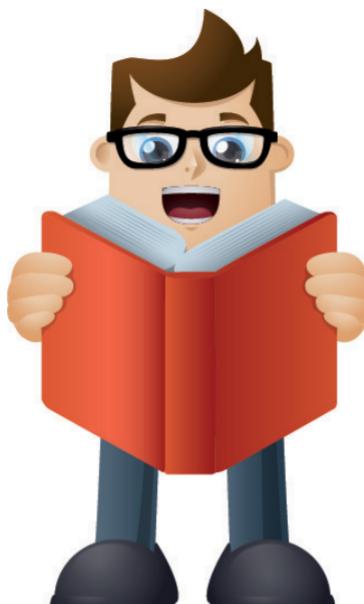
Se declara judicialmente por el Tribunal Superior competente (24)

¿Cuál es el término para la calificación de la huelga?

La decisión sobre la legalidad o ilegalidad de una suspensión o paro colectivo del trabajo deberá pronunciarse, a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, contados a partir de la recepción de la demanda.

¿Cuáles son las causales de ilegalidad? (25)

- Cuando no se haya cumplido previamente el procedimiento de arreglo directo.
- Cuando persistan graves distinciones entre los profesionales o económicos.
- Cuando no se haya sido declarada por la Asamblea General de los Trabajadores en los términos previstos en la presente ley.



- Cuando se efectuare antes de los dos (2) días o después de diez (10) días hábiles a la declaratoria de huelga;
- Cuandono selimita alasuspensiónpacíficadeltrabajo.
- Cuando se promueva con el propósito de exigir a las autoridades la ejecución de algún acto reservado a la determinación de ellas.

¿Cuáles son los efectos de la calificación de ilegalidad?

La huelga suspende el contrato de trabajo por el tiempo que dure, el empleador no tiene la obligación de pagar salarios y demás derechos laborales durante ese lapso, no puede celebrar entre nuevos contratos para reanudar los servicios.

¿Qué es un Tribunal de arbitramento?

Mecanismo alternativo de resolución de conflictos, ha de entenderse que las partes involucradas en un conflicto o que prevean que pueden llegar a estarlo, determinen autónoma y voluntariamente que su diferencia no será decidida por el Estado a través de sus jueces, sino por un particular (Arbitro) a quien ellos le reconocen el poder y la competencia para resolver sus desavenencias, a través de una decisión denominada laudo arbitral.



¿Cuándo procede el arbitramento?

Procede:

- Los conflictos colectivos de trabajo que se presenten en los servicios públicos esenciales y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo.
- Los conflictos colectivos del trabajo en que los trabajadores optaren por el arbitramento.
- Los conflictos colectivos del trabajo de sindicatos minoritarios, siempre y cuando la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa no hayan optado por la huelga cuando esta sea procedente.

¿Cómo se conforma el Tribunal de Arbitramento?

El tribunal de arbitramento obligatorio se compondrá de tres miembros, designados así: uno por parte de la empresa, otro por el sindicato o sindicatos que estén afiliados más de la mitad de los trabajadores, o en defecto de éstos por los trabajadores, en asamblea general, y el tercero de común acuerdo por dichos dos árbitros.

En caso de que los dos árbitros no se pongan de acuerdo para elegir el tercero, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a su posesión, dicho árbitro será designado por el Ministerio del Trabajo de lista integrada por la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia.

¿Quienes no pueden ser árbitros en Tribunales de arbitramiento?

Las personas que directa o indirectamente hubieren intervenido en representación de las partes en los períodos de etapa de arreglo directo o en el desarrollo del conflicto colectivo de trabajo. Prohibición extensiva a empleados, representantes, apoderados ~~sabogados permanentes~~ de las partes, y en general para toda persona ligada a



ellas por cualquier vínculo de dependencia, quienes esten condenados asufrirpenaaflictiva,quenohubierensidorehabilitados.(25 A)

¿Cuáles son las facultades del Tribunal?

Decidir sobre aquellos puntos de los cuales no se haya producido acuerdo entre las partes en las etapas de arreglo directo y de conciliación, y su fallo no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidas por la Constitución Nacional, por las leyes o por normas convencionales vigentes.

¿En qué tiempo se profiere el fallo?

Los árbitros proferirán el fallo dentro del término de diez (10) días, contados desde la integración del tribunal. Las partes podrán ampliar este plazo. Este plazo en la práctica no se cumple.

¿Cuáles son los efectos del fallo y vigencia?

1. El fallo arbitral pone final al conflicto y tiene el carácter de convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo.
2. La vigencia del fallo arbitral no puede exceder de dos (2) años.

Sanciones penales para la violación de los derechos de asociación sindical, negociación colectiva y huelga. Ley 1453 de 2011 que modifica el Artículo 200 de la ley 599 de 2000 del Código Penal. Las sanciones son: (26)

- *La violación de los derechos de reunión y asociación. El que impida o perturbe una reunión lícita o el ejercicio de los derechos que conceden las leyes laborales o tome represalias con motivo de huelga, reunión o asociación legítimas, incurirá en pena de prisión de uno (1) a dos (2) años y multa de cien (100) a trescientos (300) salarios mínimos legales mensuales vigentes.*
- *En la misma pena incurrirá el que celebre pactos colectivos en los que, en su conjunto, se otorguen mejores condiciones a los trabajadores no sindicalizados, respecto de aquellas condiciones convenidas en convenciones colectivas con los trabajadores sindicalizados de una misma empresa.*
- *La pena de prisión será de tres (3) a cinco (5) años y multa de trescientos (300) a quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes si la conducta descrita en el inciso primero se cometiere:*

1. Colocando al empleado en situación de indefensión o que ponga en peligro su integridad personal.
 2. La conducta se cometía en persona discapacitada, que padezca enfermedad grave o sobre mujer embarazada.
 3. Mediante la amenaza de causar la muerte, lesiones personales, daño en bien ajeno o al trabajador o a sus ascendientes, descendientes, cónyuge, compañero o compañera permanente, hermano, adoptante o adoptivo, o parentehasta elsegundogradodeafinidad.
 4. Mediante engaño sobre el trabajador.
-

1. Constitución Política de Colombia, artículos 39 y 53, sentencias C-465 de 2008 de la Corte Constitucional..
2. Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 416.
3. Código Sustantivo del Trabajo, Artículos 406, 359, 361, 362 y 363.
4. Código Sustantivo del Trabajo, Artículos 363 y 364.
5. Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 361.
6. Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 370, sentencia C-465/2008.
7. Ley 26 de 1976.
8. Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 405.
9. Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 416.
10. Artículo 52 Ley 50 de 1990, Constitución Política de Colombia, Artículo 55; Corte Constitucional Sentencias: C-349/2009, C-112/1993, C-009/1994, C-103/1993, C-161/2000, C-696/2008; C-110/1994, C-484/1995, C-314/2004.
11. Artículo 55 de la Constitución Política de Colombia.
12. Convenios 87, 98, 151 y 154 de OIT.
13. Artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo.
14. Constitución Política de Colombia, Art. 56, Ley 1210 de 2008, inciso 2 artículo 39 de la Ley 31 de 1992, Sentencia C-521/1994, Ley 142 de 1994, artículo 4 Ley 100 de 1993, Sentencia C-450/1995
15. Corte Constitucional Sentencia C-063/2008.
16. Artículo 25, Decreto 1965 y Artículo 10 Decreto 1373, Código Sustantivo del Trabajo, Artículos 374, 376, 432, 478 y 479, Corte Suprema de Justicia, Sentencia de Homologación de 22 de noviembre de 1994.
17. Artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo.
18. Artículo 467 del C.S.T.
19. Artículos 468 y 469 del C.S.T.
20. Artículos 471 y 472 del C.S.T. 20A. Artículo 481 del Código del Trabajo.

21. Artículo 56 de la Constitución Política de Colombia, Artículo 429 del C.S.T., Convenio 87 de OIT, Sentencias: C-996/2008; Protocolo adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos numeral 1 literal b.
22. Corte Constitucional Sentencias: C-1369/2000, Artículo 64 de la Ley 50 de 1990.
23. Artículo 9 de la Ley 278 de 1996.
24. Ley 1210 de 2008.
25. Artículos 431 y 450 del C:S.T. 25A. Artículos 454 y 463 del C.S.T.
26. Ley1453de2011modificóel Artículo200delaLey599de2000.



Equipo Jurídico CUT - CTC

Calle 35 # 7 - 25 Piso 9 Edificio CAXDAC
PBX: 3 23 75 50 | www.redjuridicacutctc.com

Central Unitaria de Trabajadores de Colombia CUT

Calle 35 # 7 - 25 Piso 9 Edificio CAXDAC
PBX - FAX: 3 23 75 50 - 323 79 50 | www.cut.org.co

Confederación de Trabajadores de Colombia CTC

Calle 39 # 28A - 23 | Tel: 2 68 20 84 / 87 01

www.ctc.com

