

CARTILLA DE DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Índice

1. Generalidades
2. Derecho de Asociación
 - 2.1 Definición
 - 2.2 Protección
 - 2.3 Sindicatos
 - 2.3.1 Concepto
 - 2.3.2 Clasificación
 - 2.3.3 Constitución y personería jurídica
 - 2.3.4 Organización
 - 2.3.5 Disolución y liquidación
 - 2.4 Fuero sindical
 - 2.4.1 Definición
 - 2.4.2 Trabajadores amparados
 - 2.4.3 Formalidades del Despido
 - 2.5 Derecho de asociación de los Servidores públicos
 - 2.6 Federaciones y Confederaciones
3. Derecho de Negociación
 - 3.1 Definición y protección
 - 3.2 Etapas de negociación de un pliego de peticiones
 - 3.3 Convenciones colectivas
 - 3.4 Pactos colectivos
 - 3.5 Fallo arbitral
 - 3.6 Contratos sindicales

1. Generalidades

El Derecho de Asociación Sindical tiene vigencia en nuestro país a partir de la expedición de la Ley 83 del 23 de julio de 1931, primer estatuto expedido en Colombia para regular la actividad sindical; y constituyó en su momento uno de los más grandes avances legislativos de la historia en materia laboral, pues se anticipó en varios lustros a la noción y a la protección que del Derecho de Asociación y la Libertad Sindical consagraron en 1948 y 1949 los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); igual que las Naciones Unidas en 1948 con la Declaración Universal de los Derechos del Hombre.

La Constitución Nacional de 1991, en su artículo 39, y como Derecho fundamental consagra que los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado; y que su reconocimiento jurídico se produce con la simple

inscripción del acta de constitución en el Ministerio de Protección Social. Igualmente en el artículo 55, garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, y señala que es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo. Y seguidamente en el artículo 56 garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador.

2. Derecho de Asociación

2.1 Definición: Establece el artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo: De acuerdo con el artículo 39 de la Constitución Política los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; y estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí.

Las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas del Código, y estarán sometidos a la inspección y vigilancia del gobierno, en cuanto concierne al orden público.

Los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

2.2 Protección: Según el artículo 354, queda prohibido a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical. Quien atente en cualquier forma contra el derecho de asociación sindical será castigada cada vez con una multa equivalente al monto de cinco (5) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente, que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del trabajo, sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar.

Atentan contra el derecho de asociación sindical, los siguientes actos por parte del empleador:

- a. Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios.
- b. Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales.
- c. Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales.

- d. Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación.
- e. Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de esta norma.

2.3 Sindicatos

- 2.3.1 Concepto: El sindicato es una asociación sin ánimo de lucro, integrada por los trabajadores de una empresa cuyo objetivo es la defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales. Es una organización de libre ingreso y retiro de los trabajadores.

Existen tantas definiciones de sindicato como tratadistas que analizan esta figura. Conforme al Diccionario de la Lengua Española, sindicato es “la asociación formada para la defensa de intereses económicos o políticos comunes a todos los asociados. Dícese especialmente de las asociaciones obreras organizadas bajo estrecha obediencia y compromisos rigurosos.”

- 2.3.2 Clasificación: De acuerdo con el artículo 356 del Estatuto Laboral, los sindicatos de trabajadores se clasifican en:

- a. De empresa. Si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución. Ejemplo: Sindicato de trabajadores de Noel.
- b. De industria o por rama de actividad económica. Formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria, o rama de actividad económica. Ejemplos: Sindicato de trabajadores de la industria de la construcción. Unión nacional de empleados bancarios, UNEB.
- c. Gremiales. Conformados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad. Ejemplo: Asociación nacional de choferes de Colombia.
- d. De oficios varios. Formados por trabajadores de diversas profesiones disímiles o inconexas. Solo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en el número mínimo requerido para formar uno gremial, y solo mientras subsista esta circunstancia. No es común esta organización.

- 2.3.3 Constitución y personería jurídica: El número mínimo de afiliados para constituir y subsistir un sindicato es de 25 trabajadores. Y si se trata de un

sindicato patronal requiere no menos de cinco (5) empleadores independientes entre sí. Toda organización sindical de trabajadores, por el solo hecho de su fundación, y a partir de la fecha de la asamblea constitutiva, goza de personería jurídica, y deberá inscribirse en el registro que para tales efectos lleve el Ministerio de Protección Social.

- a. Los trabajadores (mínimo 25) se reúnen en Asamblea de constitución, en la cual deben suscribir un “acta de fundación” en la que 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.
- b. En la misma reunión o en sucesivas reuniones se discutirán y aprobarán los Estatutos de la asociación y se designará el personal directivo. Todo debe constar en actas.
- c. Una vez realizada la asamblea de constitución, el sindicato debe comunicar por escrito al empleador y al inspector de trabajo y en su defecto, al alcalde del lugar, la constitución del sindicato, con la declaración de los nombres e identificación de cada uno de los fundadores. El inspector o el alcalde pasarán igual comunicación al empleador inmediatamente.
- d. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de la asamblea de fundación, el sindicato debe presentar ante el Ministerio de Protección Social, solicitud escrita de inscripción en el Registro Sindical, acompañándola de los siguientes documentos:
 - Copia del acta de fundación, suscrita por los asistentes con indicación de su documentos de identidad.
 - Copia del acta de elección de junta directiva, suscrita por sus integrantes y documento de identidad.
 - Copia del acta de la asamblea en la que se aprobaron los estatutos.
 - Un ejemplar de los estatutos del sindicato, autenticados por el secretario de la Junta Directiva.
 - Nómina de la Junta directiva y documento de identidad.
 - Nómina completa del personal afiliado y documento de identidad.
- e. Recibida la solicitud de inscripción, el Ministerio de Protección Social dispone de quince (15) días hábiles, contados a partir de la fecha de su presentación, para admitir, formular objeciones o negar la inscripción en el registro sindical. (Artículos 364 a 372 Código Laboral).

- f. El acto administrativo mediante el cual se inscriba en el registro una organización sindical, deberá ser publicado por ésta una sola vez en un diario de amplia circulación nacional, dentro de los diez (10) siguientes a su ejecutoria. Y el ejemplar del diario deberá depositarse en el registro sindical del Ministerio de Protección Social.
- g. Toda modificación a los estatutos del sindicato debe ser aprobada por la asamblea general del sindicato y remitida al Ministerio con copia del acta de la reunión donde consten las reformas y las firmas de los asistentes.
- h. Para que el sindicato pueda actuar como tal, ejercer sus funciones y derechos debe estar inscrito ante el Ministerio de Protección Social.
- i. Es importante tener presente que la Personería jurídica, es decir la capacidad del sindicato para ser titular de derechos y obligaciones la adquiere desde el momento de su fundación o constitución en la asamblea; y la capacidad para actuar como sindicato y realizar actos jurídicos requiere la inscripción en el Ministerio de Protección Social.

2.3.4 Organización: Conforme a la reglamentación del Código Laboral, artículos 359 y siguientes, los sindicatos presentan entre otras, las siguientes características en su organización:

- Número mínimo de afiliados. Un sindicato de trabajadores debe constituirse con un mínimo de 25 afiliados.
- Estatutos. Toda organización sindical tiene derecho a redactar libremente sus estatutos y reglamentos administrativos, los cuales contienen en lo general: denominación del sindicato y domicilio; su objeto; condiciones de admisión de afiliados; obligaciones y derechos de los asociados; conformación de la junta directiva; organización de las comisiones reglamentarias y accidentales; cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias y su forma de pago; procedimiento para decretar y cobrar cuotas extraordinarias; sanciones disciplinarias; época de celebración de las asambleas, reglamentos, quórum, debates y votaciones; reglas para la administración de los bienes y fondos sindicales, presentación de balances y expedición de finiquitos; normas para la liquidación del sindicato. (Artículo 362)
- Los artículos 373 y 374 señalan de manera general las funciones de los sindicatos, entre otras: Estudiar las características de la profesión y los salarios, prestaciones, honorarios, sistemas de protección y prevención de accidentes y demás condiciones de

trabajo para procurar su mejoramiento y defensa. Celebrar convenciones colectivas y contratos sindicales. Asesorar a sus asociados en la defensa de los derechos emanados del contrato de trabajo o de la actividad profesional, y representarlos ante las autoridades administrativas, el empleador y terceros. Promover la educación técnica y general de sus miembros. Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, enfermedad, invalidez o calamidad. Presentar pliegos de peticiones relativos a las condiciones de trabajo y adelantar su tramitación legal. Declarar la huelga de acuerdo con los preceptos de ley.

- Edad mínima. Pueden ser miembros de un sindicato todos los trabajadores mayores de catorce (14) años.
- Reuniones de la asamblea. La asamblea general debe reunirse por lo menos cada seis (6) meses. (Artículo 385)
- Quórum de la asamblea. El quórum estatutario para que la asamblea actúe válidamente corresponde a la mitad más uno (1) de los afiliados; y solo se computan los votos de los socios presentes. (Artículo 386).
- Empleados directivos. No pueden ser parte de la junta directiva de un sindicato, ni ser designados funcionarios del mismo, los afiliados que representen al empleador frente a sus trabajadores, ni los altos empleados directivos de las empresas. Es nula la elección que recaiga en cada uno de tales afiliados, y el que, debidamente electo, entre después a desempeñar alguno de los cargos referidos, quedará inmediatamente vacante su cargo sindical. (Artículo 389)
- Libros. Todo sindicato debe abrir, tan pronto como se haya suscrito el acta de fundación y se haya posesionado la junta directiva provisional, por lo menos los siguientes libros: de afiliación; de actas de la asamblea general; de actas de junta directiva; de inventarios y balances; y de ingresos y egresos. Estos libros deben previamente registrados por el inspector de trabajo y foliados y rubricados por el mismo en cada una de sus páginas. (Artículo 393)
- Presupuesto. El sindicato en asamblea general votará el presupuesto de gastos para períodos no mayores de un (1) año; y no podrá hacerse ninguna erogación que no esté contemplada en dicho presupuesto, sin autorización expresa de la misma asamblea. (Artículo 394)
- Caución del tesorero. El tesorero de todo sindicato debe prestar a favor de éste una caución para garantizar el manejo de los fondos. (Artículo 395).
- Depósito de los fondos. Los fondos de todo sindicato deben mantenerse en algún banco o caja de ahorros, salvo la cantidad para gastos cotidianos menores que autoricen los estatutos y que

no puede exceder en ningún caso del equivalente al salario mínimo mensual. Todo giro y orden de pago debe estar autorizada por las firmas conjuntas del presidente, tesorero y fiscal. (Artículo 396).

- Retención de cuotas sindicales. Toda asociación sindical tiene derecho a solicitar que los empleadores respectivos deduzcan de los salarios de los trabajadores afiliados y pongan a disposición del sindicato el valor de las cuotas ordinarias o extraordinarias con que aquellos deben contribuir. (Artículo 400).

- 2.3.5 Disolución y liquidación: Según el artículo 401 del Código Laboral un sindicato, o una federación o una confederación de sindicatos se disuelve:
- a. Por cumplirse cualquiera de los eventos previstos en los estatutos.
 - b. 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.
 - c. Por sentencia judicial.
 - d. Por reducción de los afiliados a un número inferior a 25.

Liquidación. Artículo 402. Al disolverse un sindicato, federación o confederación, el liquidador designado por los afiliados o por el juez aplicará los fondos existentes, el producto de los bienes que fuere indispensable enajenar, y el valor de los créditos que recaude, en primer término al pago de las deudas del sindicato, federación o confederación, incluyendo los gastos de liquidación. Si hubiere remanente se reembolsará a los miembros activos las sumas que hubieren aportado como cotizaciones ordinarias, previa deducción de las deudas para con el sindicato, y si no alcanzare, se les distribuirá a prorrata o proporción de sus respectivos aportes. Si el sindicato está afiliado a una federación o confederación el liquidador debe admitir la intervención simplemente consultiva de un delegado de ella en sus actuaciones. Si queda algo del haber común una vez pagadas las deudas y hechos los reembolsos, se adjudicará a la organización sindical designada para ello en los estatutos o por la asamblea general.

2.4 Fuero sindical. Artículos 405 a 413 del Código Sustantivo del Trabajo.

- 2.4.1 Definición: Se denomina fuero sindical 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 de trabajo.

- 2.4.2 Trabajadores amparados: Según los artículos 406 y 407 del Código Laboral, están amparados por el fuero sindical:

- a. Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses. Denominado Fuero de fundadores.
- b. Los trabajadores que con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo del ordinal a. Denominado fuero de adherentes.
- c. Los miembros de la junta directiva o subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes; y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un principal y un suplente. La protección se hará efectiva por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más. Es el llamado fuero de directivos o fuero ordinario.
- d. Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos que designen los sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales por el mismo período de la junta directiva y seis (6) meses más. Denominado como fuero de reclamantes.
- e. Cuando se presenten cambios en la junta directiva el antiguo miembro continúa gozando del fuero durante los tres (3) meses subsiguientes. En los casos de fusión de dos o más organizaciones sindicales continúan gozando de fuero los anteriores directores que no queden incorporados en la nueva junta, hasta tres (3) meses después de que ésta se realice.

2.4.3 Formalidades del despido: De acuerdo con la definición de Fuero sindical para despedir, desmejorar o trasladar un trabajador, se debe tener una justa causa previamente calificada por el juez de trabajo. Esto significa que el empleador frente a cualquiera de las tres (3) situaciones presentadas con un trabajador, debe iniciar un proceso judicial para demostrar la existencia de una justa causa y luego conforme a la decisión del juez laboral proceder a la desvinculación del mismo.

El juez negará el permiso que hubiere solicitado el empleador para despedir un trabajador amparado por el fuero sindical, o para desmejorarlo, o para trasladarlo si no comprueba la existencia de una justa causa.

Si se comprueba que el trabajador fue despedido sin la correspondiente autorización del juez laboral, se ordenará su reintegro y se condenará al empleador a pagarle, a título de indemnización, los salarios dejados de percibir por causa del despido.

Según el artículo 412, las simples suspensiones del contrato de trabajo no requieren intervención del juez. De igual forma el trabajador que goce de fuero sindical puede ser sancionado disciplinariamente de acuerdo con lo

establecido en el reglamento interno de trabajo. (Artículo 413 Código Laboral).

2.5 Derecho de asociación y negociación de los servidores públicos.

El derecho de asociación está garantizado en Colombia para el desarrollo de todas las actividades, haciendo aplicación efectiva de la característica constitucional de nuestro Estado Social de Derecho. Conforme al artículo 38 de la Carta se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad. Y concretamente en la esfera laboral el artículo 39 establece que los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado.

Como desarrollo de este principio el artículo 414 del Código Sustantivo del Trabajo enseña que el derecho de asociación en sindicatos se extiende a los trabajadores de todo el servicio oficial, con excepción de los miembros del Ejército Nacional y de los cuerpos o fuerzas de policía de cualquier orden. Es decir todos los servidores al servicio del estado pueden constituir y afiliarse a las organizaciones sindicales, excepto los integrantes de la fuerza pública.

De acuerdo con la clasificación legal, los servidores del estado, pueden ser: Empleados públicos y trabajadores oficiales.

Los sindicatos de empleados públicos tienen las siguientes funciones:

1. Estudiar las características de la respectiva profesión y las condiciones de trabajo de sus asociados.
2. Asesorar a sus miembros en la defensa de sus derechos como empleados públicos, especialmente los relacionados con la carrera administrativa.
3. Representar en juicio o ante las autoridades los intereses económicos comunes o generales de los agremiados, o de la profesión respectiva.
4. Presentar a los respectivos jefes de la administración memoriales respetuosos que contengan solicitudes que interesen a todos sus afiliados en general, o reclamaciones relativas al tratamiento de que hay sido objeto cualquiera de éstos en particular, o sugerencias encaminadas a mejorar la organización administrativa o los métodos de trabajo.
5. Promover la educación técnica y general de sus miembros.
6. Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, de enfermedad, invalidez o calamidad.
7. Promover la creación, el fomento o subvención de cooperativas, cajas de ahorro de préstamos y de auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o de deporte y demás organismos adecuados a

los fines profesionales, culturales, de solidaridad y de previsión, contemplados en los estatutos.

8. Adquirir a cualquier título y poseer los bienes muebles e inmuebles que requieran para el ejercicio de sus actividades.
9. Según el artículo 416, “los sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliegos de peticiones ni celebrar convenciones colectivas...”. La Corte Constitucional mediante Sentencia C-1234 de 2005 declaró exequible (es decir constitucional) esta expresión, bajo el entendido que para hacer efectivo el derecho de negociación colectiva consagrado en el artículo 55 de la Constitución Política, y de conformidad con los Convenios 151 y 154 de la OIT, las organizaciones sindicales de empleados públicos podrán acudir a otros medios que garanticen la concertación en las condiciones de trabajo, a partir de la solicitud que al respecto formulen estos sindicatos, mientras el Congreso de la República regule el procedimiento para tal efecto.

Nota: Los sindicatos de trabajadores oficiales tienen todas las atribuciones de los otros sindicatos de trabajadores, y sus pliegos de peticiones se tramitarán en los mismos términos que los demás; pero los sindicatos de trabajadores oficiales que laboren para entidades encargadas de prestar servicios públicos que la ley califique como esenciales, no pueden declarar o hacer huelga.

2.6 Federaciones y Confederaciones

La federación es la unión o alianza entre grupos homogéneos para constituirse en una organización de mayor categoría; así entonces en materia sindical las federaciones y confederaciones son la máxima expresión de las organizaciones de los trabajadores.

Toda federación necesita para constituirse y subsistir como mínimo 10 sindicatos si es de carácter local o regional; y no menos de 20 si es de jurisdicción nacional, profesional o industrial. Las confederaciones requieren por lo menos de 10 federaciones. También se les denomina organizaciones de trabajadores de segundo (federaciones), y tercer grado (confederaciones).

Ejemplos:

Federación Colombiana de Educadores, “FECODE”

Federación Nacional de Trabajadores al Servicio del Estado, “FENALTRASE”

Confederación de trabajadores de Colombia, “CTC”

Central Unitaria de trabajadores de Colombia. “CUT”

Confederación General del Trabajo, “CGT”

En materia de constitución y adquisición de la personalidad jurídica, las federaciones y confederaciones están sujetas al cumplimiento de las disposiciones de la ley laboral en forma similar a la prevista para los sindicatos. Nuestro Código Laboral consagra las normas de las federaciones y las confederaciones a partir del artículo 417.

Tienen derecho de personería jurídica propia y las mismas atribuciones de los sindicatos, excepto la declaración de huelga, la cual compete privativamente, cuando la ley la autoriza, a los sindicatos respectivos o grupos de trabajadores directa o indirectamente interesados. Las confederaciones pueden afiliar sindicatos si los estatutos lo permiten.

Según el artículo 418 del Estatuto Laboral, como funciones adicionales de las federaciones y confederaciones, están:

- a. Servir de tribunal de apelación contra cualquier medida disciplinaria, adoptada por una de las organizaciones afiliadas.
- b. Dirimir controversias que se susciten entre los miembros de un sindicato afiliado por razón de las decisiones adoptadas.
- c. Resolver diferencias que ocurran entre dos o más de las organizaciones federadas.

Las organizaciones de trabajadores de segundo y tercer grado tiene registro sindical, junta directiva y fuero sindical. En cuanto a los estatutos, el artículo 425 del Código Labora señala que tienen derecho a redactar libremente sus estatutos y reglamentos administrativos. De igual forma pueden asesorar a sus organizaciones afiliadas ante los respectivos empleadores en la tramitación de sus conflictos, y también ante las autoridades o ante terceros respecto de cualesquiera reclamaciones.

CUESTIONARIO DE REPASO

1. Qué es un Sindicato y cómo se clasifican? Explique
2. Señale los trámites para la Constitución de un Sindicato.
3. En qué momento adquiere el Sindicato la Personería Jurídica?
4. Explique 10 normas relacionadas con la Organización Sindical.
5. Cuáles son los Órganos de Administración de un Sindicato? Explique
6. Qué son Federaciones y Confederaciones Sindicales? Explique
7. Qué establece la Ley respecto del Derecho de Asociación de los Servidores Públicos?

3. Derecho de Negociación

3.1 Definición y protección: De acuerdo con el artículo 55 de la Constitución Nacional, “se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley.

Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.”

En desarrollo de este principio se ha establecido el régimen de la negociación colectiva entre empleadores y trabajadores, quienes representados generalmente por un sindicato discuten los puntos contenidos en un pliego de peticiones relativos a mejorar las condiciones de trabajo y de empleo.

Nuestro Código Laboral a partir del artículo 429 señala el procedimiento para la negociación colectiva. Pero de manera general podemos establecer que las etapas de negociación previstas en nuestra legislación son básicamente dos: Una solución directa, denominada precisamente el “arreglo directo”; y otra de carácter indirecto, “el arbitramento”

3.2 Etapas de la Negociación: La negociación colectiva se inicia con la presentación del Pliego de Peticiones. De acuerdo con el artículo 374 sobre otras funciones de los sindicatos, les corresponde presentar pliegos de peticiones relativos a las condiciones de trabajo; y complementa el artículo 376 al establecer que la asamblea del sindicato tiene entre otras, como atribución exclusiva, la adopción de pliegos de peticiones que deberán presentarse a los empleadores a más tardar dos (2) meses después. La ley colombiana no define qué es un pliego de peticiones, pero la norma establece que en él se fijan las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia; dichas peticiones solo podrán referirse a situaciones relacionadas con un conflicto económico de intereses y no a cualquier diferencia con el empleador.

Negociadores: de acuerdo con el artículo 432 del Código Sustantivo de Trabajo el respectivo sindicato o los trabajadores deben nombrar una delegación para que presente al empleador o quien lo represente, el pliego de peticiones; y conforme con el artículo 376 es la asamblea del sindicato quien exclusivamente debe designarlos. Tales delegados deberán ser mayores de edad, trabajadores actuales de la empresa o establecimiento, y que hayan estado al servicio de éste por más de seis (6) meses, o por todo el tiempo que hubiere funcionado el establecimiento si es menor. En los demás casos el delegado deberá ser trabajador del gremio o de la industria o rama de actividad económica respectivamente.

Los negociadores de los pliegos de peticiones deben estar investidos de plenos poderes, para celebrar y suscribir en nombre de las partes que representan los acuerdos a que lleguen en la etapa de arreglo directo, los cuales no son susceptibles de replanteamientos o modificaciones en etapas posteriores del conflicto colectivo.

Nota: Los trabajadores que hubieren presentado al empleador un pliego de peticiones no podrán 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. La protección comprende a los trabajadores afiliados a un sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al empleador hasta cuando se haya solucionado el conflicto colectivo.

Esta protección es la denominada “Fuero circunstancial”

Iniciación de conversaciones: El empleador o su representante están en la obligación de recibir a los delegados de los trabajadores dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la presentación oportuna del pliego de peticiones para iniciar las conversaciones en un plazo que no puede diferirse por más de cinco (5) días hábiles.

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 SENA. (Artículo 433 del C.S.T.).

Etapas de arreglo directo: Es un medio de autocomposición de las partes; y según el artículo 434 las conversaciones de los pliegos de peticiones en esta etapa de arreglo directo durarán veinte (20) días calendario, prorrogables de común acuerdo entre las partes, hasta por veinte (20) días calendario adicionales.

Si al término de esta etapa persistieren diferencias sobre alguno o algunos de los puntos del pliego, las partes deben suscribir un acta final que registre los acuerdos y dejarán constancias expresas sobre las diferencias que subsistan. Los acuerdos que se produzcan en la primera etapa del trámite de negociación se harán constar en actas que deberán suscribirse a medida que avancen las conversaciones y que tendrán carácter definitivo.

Durante esta etapa podrán participar en forma directa en la mesa de negociaciones, como asesores, hasta dos representantes de las federaciones o confederaciones de trabajadores.

Si no se llegare a un arreglo directo en todo o en parte, se hará constar así en acta final que suscribirán las partes, en la cual se expresará el estado en que quedaron las conversaciones sobre el pliego de peticiones y se indicará con toda precisión cuáles fueron los acuerdos parciales sobre los puntos del pliego y cuáles en los que no se produjo arreglo alguno. Copia de esta acta final se entregará al día siguiente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Decisión de los trabajadores: Concluida la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieren logrado un acuerdo total sobre el diferendo laboral, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de la huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un Tribunal de Arbitramento. Fija la ley dos opciones: La solución, a través del arbitramento; o la presión, a través de la huelga.

La huelga o la solicitud de arbitramento deben ser decididas dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo, mediante votación secreta, personal e indelegable, por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, o de la asamblea general de los afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores. Antes de celebrarse la asamblea, la organización sindical o los trabajadores podrán dar aviso a las autoridades del trabajo sobre la celebración de las mismas, con el único fin de que puedan evidenciar y comprobar la votación. (Artículo 444 C.S.T.).

La Huelga: Establece el artículo 429 del Código Laboral, que se entiende por huelga la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus empleadores y previos los trámites establecidos en la ley. Según sentencia C-858 de 2008 de la Corte Constitucional, los fines no excluyen la huelga atinente a la expresión de posiciones sobre políticas sociales, económicas o sectoriales que incidan directamente en el ejercicio de la correspondiente actividad, ocupación, oficio o profesión.

De acuerdo con el artículo 56 de la Constitución Nacional, “se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. La ley reglamentará este derecho”.

La huelga se considera lícita cuando los trabajadores la realizan dentro del marco señalado por la ley, es decir adelantada por trabajadores vinculados a empresas o actividades no consideradas como servicio público esencial y propuesta de acuerdo con los procedimientos y oportunidades legales. Conforme al artículo 430 se considera servicio público toda actividad organizada que tienda a satisfacer necesidades de interés general en forma regular y

continua, de acuerdo con un régimen jurídico especial, bien que se realice por el Estado directa o indirectamente, o por personas privadas.

Constituyen, servicio público, entre otras, las siguientes actividades: las que se prestan en cualquiera de las ramas del poder público, las de empresas de transporte por tierra, agua y aire; y de acueducto, energía eléctrica y telecomunicaciones; las de establecimientos sanitarios de toda índole como hospitales y clínicas; establecimientos de asistencia social de caridad y de beneficencia; todos los servicios de higiene y aseo de las poblaciones; las de explotación, refinación, transporte y distribución de petróleo y sus derivados, cuando estén destinadas al abastecimientos normal de combustibles del país, a juicio del gobierno.

Cuando los trabajadores optaren por la huelga, la cesación colectiva del trabajo solo podrá efectuarse transcurridos dos (2) días hábiles a su declaración y no más de diez (10) días hábiles después; y debe efectuarse en forma ordenada y pacífica (artículo 445 y 446 C.S.T.).

Declarada la huelga, el sindicato o sindicatos que agrupen la mayoría de los trabajadores de la empresa, o en defecto de estos, los trabajadores en asamblea general, podrán someter a votación la totalidad de los trabajadores de la empresa, si desean o no sujetar las diferencias persistentes a fallo arbitral. Si la mayoría absoluta de ellos optare por el tribunal, no se suspenderá el trabajo o se reanudará dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles de hallarse suspendido.

De acuerdo con la Ley 1210 de 2008, cuando una huelga se prolongue por sesenta (60) días calendario, sin que las partes encuentren 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, de oficio o a petición de parte, intervendrá una subcomisión de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, conforme a lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 278 de 1996.

Efectos jurídicos de la huelga: Establece el artículo 449 del C.S.T. que **la huelga sólo suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure**. El empleador no puede celebrar nuevos contratos de trabajo para la reanudación de los servicios suspendidos, salvo en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable, 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.

Suspensión colectiva ilegal del trabajo: Conforme al artículo 450 del Código Laboral, subrogado por el artículo 65 de la Ley 50 de 1990, la suspensión colectiva del trabajo es ilegal en los siguientes casos:

- a. Cuando se trate de un servicio público.
- b. Cuando persiga fines distintos de los profesionales o económicos, entendiéndose que tales fines no excluyen la huelga referente a la expresión de posiciones sobre políticas sociales, económicas o sectoriales que incidan directamente en el ejercicio de la correspondiente actividad, ocupación, oficio o profesión.
- c. Cuando no se haya cumplido previamente el procedimiento del arreglo directo.
- d. Cuando no haya sido declarada por la asamblea general de los trabajadores en los términos previstos en la presente ley.
- e. Cuando se efectúe antes de los dos (2) días o después de diez (10) días hábiles a la declaratoria de huelga.
- f. Cuando no se limite a la suspensión pacífica del trabajo.
- g. Cuando se promueva con el propósito de exigir de las autoridades la ejecución de algún acto reservado a la determinación de ellas.

Establece el artículo 451, (modificado por la Ley 1210 de 2008, artículo 2), la legalidad o ilegalidad de una suspensión o paro colectivo del trabajo será declarada judicialmente mediante trámite preferencial. En primera instancia conocerá la Sala Laboral del Tribunal Superior competente. Contra la decisión procede el recurso de apelación y se tramitará ante la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. La reanudación de actividades no será óbice para que el tribunal profiera la declaratoria de la legalidad o ilegalidad correspondiente.

Declarada la ilegalidad de una suspensión o paro del trabajo, el empleador queda en libertad de despedir por tal motivo a quienes hubieren intervenido o participado en él, y respecto a los trabajadores amparados con el fuero, el despido no requerirá calificación judicial. Sin embargo y de acuerdo con Resoluciones emanadas del Ministerio de Protección Social, el empleador afectado deberá presentar a la autoridad administrativa una lista de los trabajadores que en su opinión deben ser objeto del despido por su participación en la suspensión ilegal del trabajo, y el Ministerio practicará las diligencias tendientes a precisar los hechos materia de la investigación, y autorizará el despido de los trabajadores con decisiva o activa participación y negando, el de quienes cesaron en su actividad por circunstancias ajenas a su voluntad o derivadas de las condiciones mismas del paro.

Sin embargo, si declarada la ilegalidad de un paro o cese de actividades, los trabajadores afectados con la medida no regresan inmediatamente a su trabajo, el empleador queda relevado de solicitar autorización al Ministerio de Protección Social, pudiendo tomar la medida del despido contra todos aquellos que persistan en el paro, aun contra los trabajadores amparados con fuero sindical.

Como en Colombia, tanto los trabajadores asociados como los no sindicalizados pueden presentar pliegos de peticiones a sus empleadores, y el procedimiento es el mismo, ambos pueden válidamente declarar la huelga, de acuerdo con el artículo 446 del C.S.T.

Tribunal de Arbitramento: Es una jurisdicción mediante la cual las partes involucradas en un conflicto transigible, determinan que cualquier diferencia surgida de una relación contractual entre ellas, sea resuelta por particulares denominados árbitros. Su pronunciamiento es obligatorio para las partes, equivale a una sentencia y se llama fallo o laudo arbitral.

La decisión de someter una diferencia a un arbitraje puede ser impuesta por la ley en cuyo caso será **obligatorio o legal**, y **voluntario** cuando es por decisión autónoma de las partes.

De acuerdo con el artículo 452 del Código Laboral, serán sometidos a arbitramento obligatorio:

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">a. Los conflictos colectivos de trabajo que se presenten en los servicios públicos esenciales y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo.b. Los conflictos colectivos de trabajo en que los trabajadores optaren por el arbitramento, conforme al artículo 444 del Código Laboral.c. Los conflictos colectivos de 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. |
|--|

Los conflictos colectivos en otras empresas podrán ser sometidos a arbitramento voluntario por acuerdo de las partes.

El tribunal de arbitramento obligatorio se compondrá de tres miembros designados así: uno por parte de la empresa, otro por el sindicato o sindicatos a 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 árbitros. En caso de que los dos árbitros no se pongan de acuerdo para elegir el tercero, dentro de las 48 horas siguientes a su posesión, dicho árbitro será designado por el Ministerio de Trabajo de lista integrada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

No pueden ser miembros de tribunales de arbitramento las personas que directa o indirectamente hubieren intervenido en representación de las partes en los períodos o etapas de negociación.

Procedimiento arbitral:

- a. Los tribunales de arbitramento deben deliberar con la asistencia plena de sus miembros.
- b. Pueden solicitar de las partes o de sus representantes todas las informaciones y datos necesarios para ilustrar su juicio, ordenar inspecciones oculares, interrogar a las partes y recibir declaraciones.
- c. Los árbitros deben decidir sobre los puntos respecto de los cuales no se haya producido acuerdo entre las partes y su fallo no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidas por la Constitución Nacional, leyes o normas convencionales vigentes.
- d. Deben proferir el fallo dentro del término de diez (10) días, contados desde la integración del tribunal. Pero pueden prorrogarlo por 10 días más.
- e. El fallo arbitral se notificará a las partes personalmente o por medio de comunicación escrita. Pone fin al conflicto y tiene el carácter de convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo. La vigencia del fallo no puede exceder de dos años. Y no puede haber suspensión colectiva de trabajo durante el tiempo en que rige el fallo arbitral.

Convención Colectiva

Conforme al artículo 467 del Código Sustantivo de Trabajo, Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios empleadores o asociaciones de empleadores, 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.

La convención colectiva debe celebrarse por escrito y se extenderá en tantos ejemplares cuantas sean las partes y uno más, que se depositará en el Ministerio de Protección Social, dentro de los 15 días siguientes al de su firma. Sin el cumplimiento de todos estos requisitos la convención no produce ningún efecto. (Artículo 468 del C.S.T.).

Las convenciones colectivas entre empleadores y sindicatos cuyo número de afiliados no exceda de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, solamente son aplicables a los miembros del sindicato que las hayan celebrado, y a quienes adhieran a ellas o ingresen posteriormente al sindicato.

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. Lo dispuesto en esta norma se aplicará también cuando el número de afiliados al sindicato exceda del límite indicado, con posterioridad a la firma de la convención. Los trabajadores no sindicalizados, por el hecho de beneficiarse de la convención colectiva, deberán pagar al sindicato, durante su vigencia, una suma igual a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al sindicato.

Si es disuelto el sindicato que hubiere celebrado una convención, ésta continuará rigiendo los derechos y obligaciones del empleador y los trabajadores.

Prórroga automática. Artículo 478 del C.S.T. A menos que se hayan pactado normas diferentes en la convención colectiva, si dentro de los sesenta (60) días inmediatamente anteriores a la expiración de su término las partes o una de ellas no hubiere hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darla por terminada, la convención se entiende prorrogada por períodos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses, que se contarán desde la fecha señalada para su terminación.

Para que sea válida la manifestación escrita de dar por terminada una convención colectiva de trabajo, si se hacer por una de las partes, o por ambas separadamente, debe presentarse por triplicado ante el inspector de trabajo del lugar, o en su defecto ante el alcalde, funcionarios que le pondrán la nota respectiva de presentación, señalando el lugar, la fecha y la hora de la misma. El original de la denuncia será entregado al destinatario por dicho funcionario, y las copias se destinan para la oficina del trabajo y el denunciante. Formulada así la denuncia, la convención colectiva continuará vigente hasta tanto se firme una nueva convención.

Pacto Colectivo

Es el acuerdo celebrado entre empleadores y trabajadores no sindicalizados, que se integran bajo una coalición temporal para suscribirlos. Sus efectos son aplicables a quienes lo suscriban y a quienes se adhieran posteriormente a él. Y se rigen por las mismas disposiciones establecidas que para la Convención colectiva, en cuanto a negociación y efectos.

El pacto colectivo debe celebrarse por escrito y se extenderá en tantos ejemplares cuanto sean las partes y uno más se debe depositar en la división de relaciones colectivas de trabajo del Ministerio de la Protección Social a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma.

En ningún caso la existencia de un pacto colectivo en una empresa, impide al sindicato de sus trabajadores presentar pliego de peticiones y suscribir convención colectiva de trabajo. Tampoco la existencia del pacto colectivo podrá alterar la aplicación del principio según el cual a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condición de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Contratos sindicales

Conforme con el artículo 482, se entiende por contrato sindical el que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios sindicatos de empleadores para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Uno de los ejemplares del contrato sindical debe depositarse en el Ministerio de la Protección Social dentro de los quince (15) días siguientes a su firma.

El sindicato-contratista se convierte en empleador de sus afiliados para la prestación de los servicios o la ejecución de la obra contratada.

CUESTIONARIO DE REPASO

1. Cuáles son las Etapas de Negociación de un Pliego de Peticiones? Explique.
2. Cuáles son los Medios de solución de un Conflicto Colectivo de trabajo?
3. Qué es la Huelga y qué características tiene?
4. En qué casos es ilegal la Suspensión Colectiva de trabajo?
5. Qué es el Tribunal de Arbitramento, cómo se constituye y cómo se llama su decisión?
6. Qué es el Fuero Sindical?
7. Quiénes están amparados con el Fuero Sindical?
8. Cómo debe hacerse el Despido de un Trabajador amparado con Fuero Sindical?
9. Cuáles son los Fueros de Protección que tienen los trabajadores?
10. Cuáles son las diferencias entre Convención Colectiva, Pacto Colectivo y Laudo Arbitral?