



NEGOCIACIÓN COLECTIVA



PROMOCIÓN DE LOS
DERECHOS HUMANOS
LABORALES (DDHLL)
EN COLOMBIA



NEGOCIACIÓN COLECTIVA

PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS
HUMANOS LABORALES (DDHLL)
EN COLOMBIA



■ Promoción de los Derechos Humanos Laborales (DDHLL)

Introducción

La Central Unitaria de Trabajadores de Colombia – CUT- y la Fundación Paz y Solidaridad y CC. OO de Cataluña, impulsan el Proyecto: Defensa y Promoción de los Derechos Humanos Laborales en Colombia, a través de un proceso formativo, se busca contribuir a hacer efectivos los DDHH, el de Asociación, Negociación Colectiva y el derecho a la huelga. Este proceso tiene incidencia en tres regiones de país Andina, Pacífico y Caribe y busca identificar la situación laboral de los trabajadores del sector público y privado, para sistematizar experiencias, y elaborar un informe sobre la vulneración de los derechos laborales y la violencia antisindical en Colombia, reconociendo las situaciones de violación a la Libertad Sindical, para presentar estos casos en la próxima Conferencia Internacional de la OIT.

Es necesario recordar que la integralidad de los derechos humanos de los trabajadores incluye la libertad sindical y los derechos laborales, siendo Colombia un país que debe observar y asumir el carácter vinculante y obligatorio de los Convenios de OIT, la realidad es que la legislación laboral interna es contraria a la libertad sindical porque de manera sistemática se viene dando el desmonte del derecho al trabajo con su función protectora, lo que contribuye a la precarización de los trabajadores, deterioro de los salarios y de las condiciones de trabajo.

En Colombia la Constitución reivindica los derechos humanos, con gran énfasis en el derecho al trabajo, lo cierto es que las reformas laborales, los proyectos de ley en curso y las políticas del gobierno van dirigidas a acabar los derechos adquiridos de los trabajadores, haciendo que el sindicalismo pase de un estancamiento a un proceso de extinción si no hay un fortalecimiento de las organizaciones sindicales, en relación con el aumento de su membresía a través de las campañas de Afiliación, Sindicalización, de formación y actualización, sobre la defensa de derechos, para optimizar sus formas de acción sindical, y así lograr de manera eficaz, confrontar la política que pretende silenciar a las organizaciones sindicales y sociales que reclaman el fomento a la democracia.

A continuación presentamos un estudio realizado por Andrés Felipe Sánchez, abogado y Magister en Derechos Sociales y Políticas Públicas de la Universidad de Antioquia, quien nos da a conocer estrategias de organización para la negociación y presentándonos principios y derechos que rigen los procesos del conflicto colectivo, dándonos a conocer talleres que nos permitirán planear los procesos de negociación.

Defensa y Promoción de los Derechos
Humanos Laborales en Colombia

Apoya:

Fundación Paz y Solidaridad -
Comisiones Obreras Cataluña

Negociación Colectiva Sector Público Sector Privado

Colaboración Abogados:

Andrés Felipe Sánchez
Abogado Magister en Derechos Sociales
y Políticas Públicas de la Universidad de Antioquia

Irma Beatriz López Suárez
Abogada Laboralista de Trabajadores de Colombia
Universidad Libre de Colombia Seccional Cali.
Magister: En Empleo, Relaciones Laborales y Diálogo
Social Universidad de Castilla la Mancha - España

Departamento de Investigación y Proyectos:

Over Dorado Cardona

Departamento de Formación y Capacitación:

Fernando Loaiza Cano

Asesoría Pedagógica:

María del Carmen Trujillo
Coordinadora Técnica Proyectos

Diseño, Diagramación e Impresión:

Armatoste Soluciones Gráficas
Mail: armatoste.solucionesgraficas@gmail.com

Bogotá D.C., Colombia
Enero 2021

Principales obstáculos para el ejercicio de la negociación colectiva

La falta de confianza entre las partes. Es que ni los empresarios aceptan las afirmaciones de los sindicatos, ni los trabajadores la información de la empresa. Este año con la investigación co-realizada por el autor y llamada Guía para observar buenas prácticas en la negociación colectiva entre sindicatos y empresas, se pudieron identificar una serie de problemáticas, obstáculos o dificultades al momento de la negociación colectiva.

Se describen con detalle cuestiones como: la ausencia de preparación de las partes; la falta de preparación de ambas partes; el uso indebido de los tiempos durante la negociación; la falta de metodologías de trabajo de común acuerdo; actos indebidos de presión; dificultades de funcionamiento de tribunales de arbitramento; falta de información completa y aceptada por las partes sobre las condiciones de trabajo y de la empresa o la judicialización de los conflictos, son ejemplos dicentes de cómo se están llevando las negociaciones colectivas en Colombia.

Muchas de estas problemáticas requieren trabajo en conjunto entre empresas y sindicatos, procesos de formación o de mediación. Pero algunos pueden ser manejados o por lo menos previstos por las organizaciones sindicales.

Estrategias para la negociación colectiva

Cada negociación es diferente, cada empresa es distinta, con el simple transcurrir del tiempo en muchas ocasiones los mercados para las empresas cambian. En particular en Colombia hay una constante evolución o cambios normativos y jurisprudenciales, que generan grandes retos para los sindicatos de hoy.

No existe una sola estrategia, ni una que sea infalible, pero si es necesario prever algunas situaciones que resultan ser constantes y necesarias para garantizar una verdadera negociación, libre, entre sindicatos y empresas.

Siempre resultará difícil sacar adelante procesos de negociación cuando cualquiera de las partes desconoce sus obligaciones, sus derechos o la metodología de trabajo. Unos negociadores que no sepan las normas y derechos, o que desconozcan los procedimientos, pueden generar grandes obstáculos para la mesa de negociación, o en peores casos, pueden generar pérdidas para sus representados o posibilidades para que se caiga el proceso de negociación por vencimiento de términos. Se hace fundamental que los negociadores se preparen en estos aspectos normativos, en especial se actualicen constantemente respecto a las novedades jurisprudenciales que puedan llegar a generarse.

Si el sindicato no conoce la información de la empresa, del sector económico, o de sus compañeros trabajadores, entrará en una grave desventaja a la mesa de negociación. Generalmente, cuando los procesos de negociación se realizan con personas que no tienen equilibrio en la información, ni capacidades para la negociación (tanto libertad de negociación, como conocimiento de la misma), se torna en un juego de poderes entre egos, celos, fuerza o engaños. Nunca en procesos que determinen argumentaciones técnicas y en consecuencia en acuerdos, y en muchos casos perjudicando a los trabajadores.

Gran parte de las consecuencias de estos métodos desequilibrados en la negociación, además de los incumplimientos que se generan por cada una de las partes, se ven reflejados en años y años de desconfianza entre representantes de trabajadores y empleadores, que caracteriza el manejo de las relaciones laborales en el país.

Hoy las nuevas formas de negociación buscan generar estos espacios de confianza, los cuales son necesarios para sumar voluntades entre las partes. Esta confianza se logra entre otras formas con discursos



basados en el respeto, demostrando conocimiento, y encontrando objetivos conjuntos en beneficio de trabajadores y empresa.

Es recomendable para los sindicatos adecuar 4 estrategias previas a la negociación, como se menciona a continuación: **(Módulo 2) Estrategia jurídica, (Módulo 3) Estrategia sindical/organizacional, (Módulo 4) Estrategia de comunicación.**

Un hecho reiterativo en las mesas de negociación colectiva es el desconocimiento que empleadores y sindicatos tienen sobre los aspectos normativos y los límites para la negociación, el módulo 1 de la presente cartilla buscará dar certezas sobre este asunto, el conocer las normas y reconocerlas como límites y mínimos, da pie a manejar mejor las mesas de negociación y evitar conflictos sobre interpretaciones, los cuales poco ayudan a resolver las problemáticas que tienen empleadores, trabajadores y sindicatos. ■

Módulo 1: Aspectos normativos y límites de la negociación colectiva



Contenido:

- ¿Sobre qué asuntos se puede negociar?
- Derechos dentro de la negociación.
- Requisitos legales y procedimiento de la negociación en el sector privado.
- Requisitos legales y procedimiento de la negociación en el sector público.
- Los tribunales de arbitramento y las huelgas.
- Pasos y requisitos de la huelga contractual.
- Taller módulo 1: Cuando hacer qué?

En el presente módulo se encontrarán las referencias normativas básicas para el ejercicio de la negociación colectiva. En ese sentido los aspectos que pueden ser objeto de negociación colectiva y los que no, así como los derechos que tienen los sindicatos dentro de la negociación, el procedimiento necesario para iniciar la negociación tanto en el sector público como privado, desde su inicio hasta la terminación en cualquiera de sus formas de terminación del conflicto colectivo.

La negociación colectiva es un derecho de todos los trabajadores, uno de los derechos más importantes, pues ha sido a través de la negociación colectiva realizada por los sindicatos, que se ha logrado construir el derecho laboral de la actualidad, y en el caso Colombiano, gracias a las luchas de las centrales sindicales. Los derechos a una jornada de trabajo limitada, a la mejora en pago de salarios, o al tiempo para la alimentación, se lograron primero en cedes de trabajo a través de la negociación, y después en leyes, constituciones o tratados de derechos humanos.

La negociación colectiva es la forma de volver realidad los intereses y aspiraciones de los trabajadores. Y es un instrumento fundamental para lograr protección en cuestiones como la no discriminación, la protección de la salud en el trabajo y en general el respeto a los derechos adquiridos por los trabajadores.

En el caso de Colombia, no solo se ha reconocido como un derecho fundamental en su artículo 55 “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”, sino que también se han ratificado diversos tratados de derechos humanos del trabajo que reconocen la negociación colectiva como uno de los derechos más importantes para la protección y desarrollo de los derechos de trabajadores.

De igual forma, Colombia ha ratificado el convenio 87 de la OIT a través de la ley 26 de 1976 que conlleva el derecho a defender sus derechos e intereses, y la libertad de constituir un plan de actividades para hacerlos efectivos. El Convenio 98 a través de la ley 27 de 1976 sobre sindicalización y negociación colectiva, que reconoce en su artículo 4 el derecho de la negociación colectiva, que implica para el Estado tomar medidas necesarias para garantizar que a través de negociación voluntaria, sea posible firmar contratos o convenciones colectivas para fijar las condiciones de empleo.

El Convenio 154 de la OIT ratificado por Ley 524 de 1999, termina de enmarcar los elementos mínimos para que exista el derecho de negociación colectiva, pues establece que habrá negociación si el proceso que se lleva de buena fe, libre, voluntario y de manera bilateral.

063/08 “El derecho de negociación colectiva no se limita a la presentación de los pliegos de peticiones y a las convenciones colectivas, sino que incluye todas las formas de negociación que se den entre trabajadores y empleadores y que tengan el fin de regular las condiciones del trabajo mediante la concertación voluntaria, la defensa de los intereses comunes entre las partes involucradas en el conflicto económico laboral, la garantía de que los representantes de unos y otros sean oídos y atendidos, así como la consolidación de la justicia social en las relaciones que se den entre los empleadores y los trabajadores”

¿Sobre qué asuntos se puede negociar?

El Convenio 154 de la OIT da la respuesta genérica, (i) condiciones laborales (ii) relaciones entre trabajadores y empresa, (ii) relaciones entre sindicato y empresa. En ese sentido en el sector privado se pueden celebrar negociaciones sobre la forma de contratar, la remuneración, los procedimientos sancionatorios, los permisos sindicales, entre muchos asuntos.

Pero también hay temas que están prohibidos, hoy en día en la negociación colectiva: los asuntos pensionales (Acto legislativo 01/05) en el sector público la carrera administrativa, las responsabilidades, o la forma de contratar entre otros (CP Art. 122, 123, 125), y según la Ley 789/02 se estableció que el apoyo de sostenimiento mensual de los contratos de aprendizaje no podrán ser regulados a través de convención colectiva ni laudos arbitrales.

En el sector público, los temas de negociación además de tener los límites por competencia normativa, el decreto 160 de 2014 excluye de la negociación, la definición de estructura de Estado y sus entidades, las competencias de dirección y fiscalización del Estado, el proceso de carrera para la selección y nombramiento de trabajadores, la responsabilidad disciplinaria o la potestad subordinante de las autoridades. Y en temas salariales, deberá haber un respeto a las posibilidades fiscales, y respecto a las prestaciones la negociación es sólo con el presidente de la república.

La negociación colectiva es la razón de existir de los sindicatos, es la máxima expresión de la utilidad de asociarse para la defensa de los derechos de los trabajadores. Nos asociamos para negociar, y a través de la negociación, mejorar nuestras condiciones de trabajo.

Derechos dentro de la negociación

El derecho a realizar una negociación colectiva, no se limita a su simple afirmación, por el contrario tiene un amplio desarrollo normativo y jurisprudencial en Colombia, tanto en el sector público como en el privado.

- **Modificar los contratos de trabajo:** La firma de una convención colectiva tiene el poder de modificar los contratos de trabajo antes pactados, incluso por encima a la voluntad del trabajador. Debido a la importancia de esta situación, la ley exige que solo se puede aprobar el pliego de peticiones para la negociación por parte de la asamblea del sindicato (CST Art. 374 y 432) a través de un proceso regulado.
- **Derecho adquirido en convención colectiva:** Lo estipulado en una convención colectiva “significa un derecho en sí mismo para el trabajador, [...] además, es un derecho actual y no una mera expectativa pues se trata de una conquista de ese conjunto específico de trabajadores [...]” (C-013/93)
- **Derecho de progresividad de la convención colectiva:** En sentencia C-009/94 a partir de la interpretación del art. 53 constitucional un mandato en la negociación colectiva: “Esta Corte coincide con el planteamiento de la demanda, en el sentido de que **no se pueden menoscabar**, a través de la celebración de una nueva convención, los derechos de los trabajadores establecidos en convención anterior, pues esa es la letra y el espíritu del inciso final del art. 53 de la Constitución Política.”, **pero esto debe entenderse como** “El efecto útil que debe producir la norma del artículo 53, aunado a la conciliación entre los derechos adquiridos por los trabajadores con el derecho de negociación colectiva, permite colegir, que en una nueva convención colectiva puedan modificarse, sustituirse, e inclusive eliminarse derechos, que antes reconocía una convención, siempre que la nueva situación en que se ubique a los trabajadores, en términos reales u objetivos, implique el reconocimiento de derechos que sean iguales o superiores a los obtenidos anteriormente, o que sea imperiosa su revisión, debido a circunstancias excepcionales e imprevisibles.”
- **Protección por tutela del derecho de negociación colectiva:** Se vulnera el derecho de negociación colectiva cuando SU-342/95: “b) Cuando el patrono obstaculiza o impide el ejercicio del derecho a la negociación colectiva. Aun cuando, tal derecho (art. 55 C.P.), no figura entre los derechos fundamentales, puede ser protegido a través de la tutela, porque su desconocimiento puede implicar, la violación o amenaza de vulneración de derecho al trabajo, como también el derecho de asociación sindical, si se tiene en cuenta que una de las funciones de los sindicatos es la de presentar pliegos de peticiones, que luego del trámite correspondiente conduce a la celebración de la respectiva convención colectiva de trabajo” y “c) Cuando las autoridades administrativas del trabajo incurren en acciones y omisiones que impiden la organización o el funcionamiento de los tribunales de arbitramento, sean obligatorios o voluntarios, encargados de dirimir los conflictos colectivos de trabajo, que no se hubieren podido resolver mediante arreglo directo o conciliación, o el ejercicio del derecho de huelga (art. 56 C.P.), o cuando incumplan las funciones que le corresponden, según el art. 448 del C.S.T., durante el desarrollo de la huelga.” **Ante la procedibilidad de la huelga sólo si no existe otro medio judicial de protección, la corte afirmó que** “Al respecto vale la pena observar que el medio idóneo, en primer término debe ser judicial y, en segundo lugar, eficaz según la valoración que en concreto haga el juez de tutela para amparar el derecho fundamental amenazado o violado”
- **Prohibición de trato discriminatorio por pacto colectivo:** En el eventual caso de que en una empresa coexistan pacto colectivo y convención colectiva, la primera no podrá otorgar mejores beneficios que los estipulados en la convención, según la sentencia SU-511/95 “Si como lo dijo la Corte en la varias veces citada sentencia SU-342 del cursante año, que tanto pactos como convenciones persiguen finalidades comunes, “no resulta justificado ni legitimado el trato diferenciado que

se da a una y otra clase de trabajadores. Es más, podría pensarse que el origen de la discriminación se centra en la pertenencia de algunos trabajadores al sindicato”. Dicho trato diferenciado constituye pues, un desconocimiento al principio de igualdad que garantiza la Carta Política.”. **En ese sentido no es una causal objetiva ni justificada para tratar diferente a los trabajadores el hecho de ser sindicalizado o no, lo cual también se observa en la T-345/98 entre otras.**

- **Derecho exclusivo de trabajadores para iniciar la negociación:** La denuncia de la convención colectiva para iniciar el proceso de negociación, es un derecho exclusivo de la organización sindical, en sentencia C-1050/01 se afirmó “Ahora bien, referido al tema de los efectos de la denuncia de la convención colectiva por parte del empleador, se tiene que la armonización concreta de los derechos e intereses de las partes lleva a reconocer que el empleador tiene la facultad de manifestar su rechazo a la continuidad de la convención colectiva mediante su denuncia, pero sin que ello pueda ser entendido como rompimiento de la paz laboral, como iniciación del conflicto colectivo o como **la presentación de un pliego de peticiones, potestad reservada por legislación vigente a los trabajadores.** El ejercicio de la facultad de denuncia por el empleador no puede llegar al extremo de negar el carácter protector de los derechos de los trabajadores que sin ser el único, como se verá posteriormente, sí es propio de la convención colectiva de trabajo. La denuncia de la convención colectiva tiene el efecto de manifestar la intención de renegociar la convención colectiva, porque se está inconforme con la vigente.” (Negrilla fuera de texto.)
- **El derecho a retirar el pliego de peticiones:** Con ese acto se puede culminar el conflicto colectivo (T-1166/04) sin que el empleador o un tribunal de arbitramento pueda decidir o modificar la convención colectiva vigente. En el mismo sentido la Corte Suprema de Justicia en sentencia de la Sala laboral nº 54003 de 24 de Abril de 2012, afirma que también son validos los retiros parciales de puntos del pliego de peticiones.²
- **Prohibición de renuncia previa de beneficios convencionales:** La renuncia previa a la organización sindical o a los beneficios de la convención colectiva también son una violación al derecho de negociación, en sentencia T-1200/01 así se explica cuando, en especial cuando se busca por ese medio generar que la organización sindical se mantenga como minoritaria.
- **Derecho a poder negociar colectivamente:** En sentencia C-063/08 se estipuló que todas las organizaciones sindicales tienen derecho de negociación colectiva, pero se mantiene la disposición de que sólo puede haber una convención colectiva por empresa Decreto 904 de 1951 que establece “que no puede existir más de una convención colectiva de trabajo en cada empresa. Si de hecho existieren varias vigentes, se entenderá que la fecha de la primera es la de la convención única para todos los efectos legales. Las posteriores convenciones que se hubieren firmado se considerarán incorporadas en la primera, salvo estipulación en contrario”

² “El retiro de las cláusulas antecitado no fue supeditado o condicionado al logro o resultado respecto de otras cláusulas; fue, pues, un acto de cordura, sensatez y racionalidad negociadora por parte de la representación sindical, que decidió terminar el conflicto en cuanto a esos aspectos, mediante el retiro, parcial, del pliego.

Por ende, realmente, como lo pone de manifiesto el impugnante, el Tribunal no podía entrar a estudiar materias sobre las que había existido acuerdo (1 y 3) ni sobre aquellas cláusulas que ya no eran motivo de conflicto al haberse producido su retiro del pliego de peticiones por parte de la entidad sindical.

En consecuencia, ante el ostensible desbordamiento de sus facultades en esta materia, sobre el cual no existió explicación o justificación alguna, pues, sí, como es sabido, el retiro total del pliego termina el conflicto (anulación 32094 de 30 de julio de 2007), su retiro parcial producirá también las mismas consecuencias en cuanto a los temas que se retiran, habrá de decretarse la anulación de lo resuelto al respecto.”

- **Protección del fuero sindical:**(CST art. 406) el cual significa que el empleador no podrá despedir, ni desmejorar en sus condiciones de trabajo, ni trasladar a los trabajadores a otros establecimientos o municipios, sin una justa causa así reconocida por el juez laboral.

Es decir, el empleador que despida a un trabajador sin una justa causa, será susceptible de ser demandado ante juez laboral y en caso de no existir una justa causa, se deberá reintegrar al trabajador.

Si el despido se dio en el marco de una negociación colectiva la acción no será bajo el procedimiento especial del artículo 118 del código de procedimiento laboral, sino que se tramitará como una acción ordinaria laboral y se tienen 3 años antes de que opere la prescripción. (Ver La sala laboral de la Corte suprema de justicia, en sentencia 29822 del 2 de octubre de 2007 con ponencia de la magistrada Isaura Vargas Díaz).

¿Quiénes tienen fuero sindical?

Según el CST art. 406 (i) Los fundadores del sindicato por dos meses después de la fundación (ii) Los adherentes a la creación del sindicato durante el mismo periodo que quede restante desde la fundación hasta 2 meses después, (iii) Los miembros de la junta directiva y subdirectiva de todo sindicato, federación o confederación sin pasar de 10 trabajadores, (iv) los miembros de los comités seccionales sin pasar de 2 trabajadores; todos estos durante su mandato y hasta 6 meses después (si hay un cambio en la junta el fuero se dará solo hasta 3 meses siguientes a la terminación del periodo, y si es por renuncia antes de vencerse la mitad del periodo o por sanción de disciplinaria del sindicato, el fuero se pierde ipso facto), (v) dos trabajadores electos en la comisión de reclamos de la empresa (solo dos por empresa) (vi) según el decreto 2351/65 art. 25, y el decreto reglamentario 1469/78 art. 36 tendrán fuero circunstancial por negociación colectiva los trabajadores afiliados que hayan presentado un pliego de peticiones y hasta que se resuelva el conflicto colectivo por firma, laudo arbitral ejecutoriado, sentencia judicial, o retiro del pliego.

¿Cómo se prueba el fuero sindical?

Conforme al art. 406 del CST con copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con copia de la comunicación de esa elección al empleador. En el caso del fuero circunstancial, se deberá acreditar la presentación del pliego de peticiones, la fecha de despido, que se continuaba el conflicto colectivo, y la afiliación a la organización sindical previa al despido.

Requisitos legales y procedimiento de la negociación en el sector privado

Todo inicia con una asamblea que cumpla el quórum y que aprueba el pliego de peticiones y negociadores, (todo esto debe constar en acta CST Art. 377). Es competencia exclusiva de la asamblea (CST art. 376, C-674/08) la adopción de pliego de peticiones y se deberá presentar al empleador en los dos meses siguientes a la asamblea. La Ley también radica solo en la asamblea la competencia para la elección de negociadores, conciliadores y árbitros.

Los negociadores podrán tener hasta dos representantes sindicales de federaciones y confederaciones que sean asesores en la mesa de negociación (CST Art. 434 pár. 2)

Si existe una convención colectiva, será necesario denunciar dentro de los 60 días previos a la expiración del término de vigencia de la convención colectiva, esto es, el anuncio al empleador del deseo de iniciar el proceso de negociación colectiva de la convención existente. Es uso común de las organizaciones sindicales anunciar los puntos que se pretenden discutir.

Una vez se presente el pliego de peticiones al empleador, se habrá iniciado el conflicto colectivo, surgirá el fuero circunstancial para todos los trabajadores que los protege de despidos, y el empleador tendrá 24 horas

para reunirse con los negociadores (CST Art. 433) y en todo caso deberá iniciarse el proceso de negociación durante los siguientes 5 días hábiles siguientes a la presentación del pliego de peticiones, so pena de multa en favor del SENA.

En esa primera reunión se fijan las reglas de la negociación: donde y cuando se negocia, quienes participan, como se levantan las actas de acuerdos y desacuerdos, permisos, entrega de información necesaria, formas de comunicación entre otros asuntos.

Se presume por ley que los negociadores tienen plenos poderes en la negociación, es decir, no requieren autorización de la empresa o de la asamblea para llegar a acuerdos en la negociación (CST Art. 435).

Las negociaciones pueden durar 20 días calendario (CST Art. 434) y podrán extenderse por otros 20 días más, si hay común acuerdo entre los negociadores de la empresa y el sindicato.

En el proceso de negociación se deben levantar actas de acuerdos y/o desacuerdos (CST Art. 435 y 436) en las cuales deben constar los avances y puntos donde hay diferentes posiciones y deben ser firmadas por ambas partes. Estas actas tienen carácter definitivo, y copia del acta de cierre de negociaciones debe ser entregada y registrada al día siguiente en el Ministerio de Trabajo, para efectos de publicidad de la negociación.

En el caso de que no haya acuerdo total, o que no haya un acuerdo en ninguno de los puntos, se levantará la respectiva acta, y la organización sindical tendrá que celebrar una nueva asamblea de sus afiliados en los 10 días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo (CST Art. 444). En dicha asamblea el sindicato decidirá si termina el conflicto colectivo a través de un tribunal de arbitramento obligatorio, o si prefiere ejercer el derecho de huelga, mediante votación secreta, personal e indelegable.

Si el sindicato es mayoritario (la mitad más uno de los trabajadores de la empresa) lo decidirá la asamblea sindical, pero si el sindicato es minoritario lo decidirá la asamblea de todos los trabajadores de la empresa. En todo caso el sindicato minoritario podrá convocar el tribunal de arbitramento obligatorio (CST Art. 452).

Requisitos legales y procedimiento de la negociación en el sector público

Regulado exclusivamente por el decreto 160 de 2014, se reconoce expresamente que la negociación puede darse a través de confederaciones o federaciones sindicales en el ámbito general.

Los negociadores se deben elegir conforme lo estipule la asamblea estatutaria

EL pliego de peticiones debe adoptarse por asamblea y presentarse dentro de los dos meses siguientes a la realización de la misma

Se debe además presentar escrito a la entidad y al ministerio del trabajo donde conste la fecha de la asamblea, los nombres de los negociadores designados. En caso de que existan varias organizaciones sindicales, los negociadores se deben designar de común acuerdo, y a falta de acuerdo, la representación deberá ser proporcional y objetiva conforme al número de afiliados que cada organización tenga.

Los negociadores se presumen con representatividad para negociar, y tienen derecho a asistir a las reuniones y buscar alternativas para la solución del pliego de peticiones, y a recibir información necesaria sobre los asuntos objeto de negociación, recibir garantías para la negociación (como tiempo para dedicación a ese trabajo, y remuneración durante el mismo).

En el sector público, los pliegos solo pueden presentarse durante el primer bimestre del año, en razón a las normas que regulan la definición de presupuestos en el sector público.

La negociación inicia formalmente dentro de los 5 días hábiles siguientes a la designación de los negociadores, por un periodo inicial de 20 días hábiles, prorrogables por mutuo acuerdo por 20 días hábiles mas.

Si agotada esta etapa de arreglo directo no se logra un acuerdo, se podrá convenir la designación de un mediador (o lo definirá el ministerio del trabajo si no hay acuerdo) para que en los 5 días hábiles siguientes a su designación, escuche a las partes, y coordine una audiencia para proponer formulas justificadas y basadas en la equidad, el orden jurídico y la sostenibilidad fiscal. De no ser aceptadas las propuestas del mediador, se reunirán nuevamente y por ultima vez las partes y el mediador para orientar nuevas formulas de solución.

Suscrito el acuerdo, deberá ser depositado en el Ministerio del trabajo en los 10 días siguientes a su celebración, y en el constarán lugar, fecha, las partes y sus representantes, el texto acordado con la definición de su campo de aplicación, los tiempos y forma de implementación, y la conformación de un comité de seguimiento para el cumplimiento del acuerdo.

En virtud del acuerdo las autoridades públicas deberán expedir los actos administrativos necesarios para desarrollar los acuerdos firmados

Los tribunales de arbitramento y las huelgas

Para el sector privado, la ley prevé una formula de solución del pliego de peticiones cuando empleadores y sindicatos no llegan a un acuerdo. A través del nombramiento de un representante por cada parte y un tercero independiente, se conforma un tribunal de arbitramento para la solución de las diferencias resultantes del proceso de negociación colectiva.

¿Como se soluciona el conflicto o negociación colectiva?

El conflicto colectivo se inicia con la presentación del pliego de peticiones, y son cuatro las formas de solucionar el conflicto colectivo, por el retiro del pliego (T-1166/04), por la firma de la convención colectiva, porque la decisión del tribunal de arbitramento queda en firme, o porque la decisión de la Corte Suprema de Justicia queda en firme.

Una vez se de uno de estos cuatro casos termina la protección del fuero circunstancial, y se tiene una convención colectiva vigente y exigible. Para llegar a esos puntos se requiere un procedimiento conforme a lo dispuesto en la ley.

Los tribunales de arbitramento son un mecanismo de solución de conflictos aplicados a los casos laborales cuando no se llega a un acuerdo negociado por parte de trabajadores sindicalizados y la empresa, y tiene que ser un tercero (tribunal) quien resuelva las diferencias, y donde se acepta de manera anticipada el resultado de dicha decisión. *“se trata de un proceso, puesto que los particulares, al administrar justicia como árbitros, deben materializar, dentro de la lógica propia del arbitraje y atendiendo a sus especificidades, los derechos fundamentales al debido proceso, de defensa y de acceso a la administración de justicia, respetando el marco trazado por el legislador. Por ello, el arbitramento se concibe como un proceso que garantiza los derechos de las partes enfrentadas, mediante un conjunto de etapas y oportunidades para discutir argumentos, valorar pruebas, controvertir la posición de la otra parte e incluso controlar las decisiones de los árbitros”.*³

Los árbitros son particulares que son llamados a solucionar dicho conflicto, bien sea por voluntad de las partes (trabajadores y empleadores), o por habilitación de la ley (tribunal de arbitramento obligatorio), ya que no pueden darse conflictos indefinidos en el tiempo. Es un mecanismo temporal y con funciones específicas (solo pueden decidir en los puntos que no tienen acuerdo) cuestiones desarrolladas en la sentencia C-330/12.

Los tribunales de arbitramento pueden surgir por dos vías (i) tribunal de arbitramento obligatorio, el cual opera cuando (a) el conflicto se da en empresas que prestan servicios públicos esenciales donde no se llegó a un acuerdo en el arreglo directo, CST 452 CST (b) Cuando el sindicato es minoritario dentro de la empresa

³ C-330 de 2000

(Menos de la mitad más uno de los trabajadores están afiliados) y que la mayoría de los trabajadores de la empresa en asamblea no voten iniciar una huelga conforme al Art. 444 y 452 del CST (c) Cuando la organización sindical opte por solucionar el conflicto colectivo a través de un tribunal de arbitramento Art. 425 CST. (d) si la huelga se extiende por más de 60 días, y después de los oficios de una subcomisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales, quienes por 5 días hábiles buscaran una solución, cualquiera de las partes podrá convocar un tribunal de arbitramento para dar solución al conflicto conforme a la sentencia C-330/12 y el art. 1 de la Ley 1210.

La segunda vía es el arbitramento voluntario, que se da cuando las partes de común acuerdo deciden así solucionar el conflicto colectivo Art. 130 CPTS.

La Ley 1563 de 2012 que en el artículo 118 derogó expresamente las normas del código sustantivo de trabajo, y del código de procedimiento laboral respecto a los tribunales de arbitramento, además del Decreto 1818 de 1998. Lo cual genera grandes dificultades normativas, toda vez que la ley 1563 no fue pensada para los tribunales laborales. Razón por la cual la Corte Suprema de Justicia debió establecer como regla de derecho, que la ley 1563 no se aplicaría en los casos de tribunales de arbitramento laboral, y por tanto se deberán seguir directamente las normas establecidas en el código sustantivo del trabajo referidas a los tribunales de arbitramento laboral.⁴

Pasos y requisitos del tribunal de arbitramento

Una vez se realiza la asamblea de trabajadores o la asamblea sindical y se levanta el acta donde consta la votación por medio de la cual decidieron los participantes, es función de las partes (en conjunto o por aparte) realizar el registro de esta situación ante el Ministerio del Trabajo.

⁴“Pues bien, el Congreso de la República, el pasado 12 de Julio de 2012 y con vigencia a partir del 12 de octubre de la misma anualidad, expidió la Ley 1563 «por medio de la cual se expide el Estatuto de Arbitraje Nacional e Internacional», la que, en su artículo 118, derogó en forma expresa el artículo 164 del Decreto 1818 de 1998, referente básico de la providencia mencionada, lo cual obliga a revisar el criterio expresado.

Al respecto, debe comenzar la Sala por precisar que, la Ley 1563 de 2012 no tuvo la intención de regular el arbitraje laboral, muestra de ello es que su articulado no de señas de reformas al arbitraje obligatorio o voluntario, como tampoco diga nada sobre la composición e integración de los tribunales de arbitramento en asuntos del trabajo, el procedimiento arbitral, las facultades del tribunal y su ámbito de competencia, los efectos jurídicos y la vigencia de los fallos arbitrales, entre otros aspectos de vital importancia para el Derecho Colectivo del Trabajo.

Lo anterior nos lleva a concluir que las normas sobre arbitramento laboral contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo y el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social mantienen su plena vigencia, al no haber sido derogadas expresa o tácitamente por la Ley 1563 de 2012, muy a pesar de que el artículo 119 de la referida ley señale que regula íntegramente la materia de arbitraje.

(...)

De la disposición transcrita <Art. 143 del CPT> se advierte lo siguiente: i) existe un término de tres días para que una de las partes o ambas, solicite al Tribunal de Arbitramento la remisión del expediente a la Corporación, ii) con la finalidad de que la Corte verifique la regularidad del laudo y lo declare exequible si el tribunal de arbitramento no hubiere extralimitado el objeto para el cual se le convocó.

Nótese entonces cómo el trámite del recurso esta diseñado para que ante la solicitud de alguna o ambas partes presentada dentro del término de tres días, el recurso sea resuelto por la Corte, lo que se muestra como razonado y proporcionado, dada la especialidad que caracteriza a la materia laboral en su modalidad colectiva y la naturaleza de los derechos en conflicto, razón por la cual el legislador quiso establecer un procedimiento sumario en cuanto hace al trámite arbitral y el recurso de anulación, diferente al que regula el arbitramento en las áreas civil, comercial y administrativo.

Lo anterior, de cara a la reforma introducida por la Ley 712 de 2001, en la que se concibió este mecanismo como un medio de impugnación orientado a su anulación, significa que esa solicitud implica o lleva de suyo, la carga para la parte interesada de concretar los temas del laudo cuya anulación pretende, es decir, la carga de sustentar el recurso.

En consecuencia, esta Corte rectifica la postura adoptada mediante auto CSJ SL, 5 Feb 2008, rad. 34622, y retoma aquella según la cual el plazo para interponer y sustentar el recurso de anulación es de tres días contados a partir de la notificación del laudo, lo cual debe hacerse para ante el tribunal de arbitramento respectivo, como requisito previo a la remisión del expediente a esta Corporación.” (Expediente AL2314-2014, Radicación 62867 de 12 de marzo de 2014, M.P. Dra. Clara Cecilia Dueñas Quevedo)



Los árbitros sólo pueden solucionar los casos que las partes así les otorguen competencia, o que la ley expresamente así les autorice (siendo el caso de los conflictos colectivos de trabajo), y el actuar de estos se da con principios de y reglas de imparcialidad, idoneidad, celeridad, igualdad, oralidad, publicidad y contradicción. El actuar de los árbitros para casos laborales debe ser en equidad, sin violar las normas de derecho, es decir respeten derechos laborales mínimos irrenunciables y la dignidad de los trabajadores.

Los árbitros laborales tendrán una serie de garantías para resolver, así al debido proceso, y al acceso a la justicia, también se rigen por una serie de principios mínimos como *“igualdad de oportunidades para los trabajadores; la remuneración mínima, vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; la estabilidad en el empleo; la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; la atribución de facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos; la aplicación de la situación más favorable al trabajador en caso de duda en la interpretación de las fuentes formales de derecho; y la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, entre otros”* (C-330/00).

Convocatoria

Sindicato y empresa deben designar uno árbitro (CPTS art. 132), , además deberá ser colombiano y ciudadano, sin inhabilidades para ejercer cargos públicos, sanciones disciplinarias o condenas penales a título de dolo.

Podrán además pactar las partes en una convención colectiva o en cualquier documento, una cláusula compromisoria para que las partes tengan que resolver sus controversias a través de un tribunal de arbitramento, pero *“debe ser el resultado de la libre manifestación de los contratantes y no puede convertirse en una forma de presión ejercida o por el empleador o por el trabajador, para sacar provecho de su posición negocial superior”* (C-330/00).

Cada parte designará un árbitro, y éstos nombraran al tercero. De no tener un acuerdo, el Ministerio del trabajo tendrá 24 horas para designar al tercer árbitro, *“si la parte obligada a nombrar árbitro no lo hiciere o se mostrare renuente, el juez del lugar, previo requerimiento de tres días, procederá a designarlo”* (Art. 132 CPTS) a través del viceministerio de relaciones laborales e inspección Art. 13 del decreto Ley 4108/11.

Una de las principales problemáticas es la inacción de las partes o del Ministerio del Trabajo para proceder a la convocatoria. Y en la actualidad siguen el procedimiento de citación, y sorteo en urna, en caso de necesidad de remplazarlo se procederá de la misma manera Ley 141/61.

Los árbitros seguirán el procedimiento establecido en los artículos 428 a 430 del código de procedimiento civil (Ley 446 de 1998 art. 121) lo cual significa recibir las actas, trasladarlas a los árbitros, resolver excepciones y señalar la fecha y hora de la instalación del tribunal, y celebrar una audiencia de conciliación.

Se celebrará una audiencia donde se escucharán a las partes, examinar testigos que presente, enterarse de documentos que exhiban, y de razones que aleguen (Art. 134 CPTS) y los árbitros proferirán un fallo dentro del término de 10 días contados desde la integración del tribunal de arbitramento (Este término podrá ser prorrogado con autorización de las partes)

Contenido (motivación)

Los laudos arbitrales tienen como exigencia que los mismos sean motivados por parte de los árbitros, en sentencia SU-837/02 se afirmó *“Si bien una convención colectiva no tiene que ser motivada por ser fruto del consenso, un laudo arbitral en equidad sí debe serlo por ser fruto de una imposición legal y al ejercicio de una función pública que afecta los derechos de las partes en conflicto. Requisitos mínimos de un laudo arbitral es que esté motivado – esto es, basado en razones de equidad que consulten el contexto, no sean perjudicadas, justifiquen lo decidido en cada caso –, y que no sea evidentemente irrazonable por desconocer flagrantemente los derechos constitucionales de las partes. El laudo inmotivado es arbitrario por imponer inopinadamente una decisión que incide sobre los derechos de las partes y por privarlas de las razones que servirían de referente para controvertir ante un juez la decisión, en caso de serles desfavorable, mediante el recurso de homologación. Por eso, el laudo carente de motivación material o evidentemente irrazonable es contrario al derecho constitucional al debido proceso, pilar del Estado Social y Democrático de Derecho.”*

Notificaciones y efectos

La decisión de los árbitros se debe notificar personalmente a las partes, y será la decisión final para solucionar la controversia (Art. 140 CPTS). Sin embargo sindicato o empleador podrán interponer un recurso de anulación (antes homologación) ante los jueces dentro de los 3 días siguientes a la notificación del laudo arbitral (Art. 141 CPTS).

Si pasan los tres días desde la notificación sin que las partes presenten la demanda de anulación, el laudo arbitral se entenderá ejecutoriado y se convertirá en la nueva convención colectiva.

La demanda de anulación sólo procede bajo los cargos establecidos por la ley:

1. La inexistencia, invalidez absoluta del pacto arbitral.
2. La caducidad de la acción, la falta de jurisdicción o de competencia.
3. No haberse constituido el tribunal en forma legal.
4. Estar el recurrente en alguno de los casos de indebida representación, o falta de notificación o emplazamiento, siempre que no se hubiere saneado la nulidad.
5. Haberse negado el decreto de una prueba pedida oportunamente o haberse dejado de practicar una prueba decretada, sin fundamento legal, siempre y cuando se hubiere alegado la omisión oportunamente mediante el recurso de reposición y aquella pudiera tener incidencia en la decisión.
6. Haberse proferido el laudo o la decisión sobre su aclaración, adición o corrección después del vencimiento del término fijado para el proceso arbitral.

7. Haberse fallado en conciencia o equidad, debiendo ser en derecho, siempre que esta circunstancia aparezca manifiesta en el laudo.
8. Contener el laudo disposiciones contradictorias, errores aritméticos o errores por omisión o cambio de palabras o alteración de estas, siempre que estén comprendidas en la parte resolutive o influyan en ella y hubieran sido alegados oportunamente ante el tribunal arbitral.
9. Haber recaído el laudo sobre aspectos no sujetos a la decisión de los árbitros, haber concedido más de lo pedido o no haber decidido sobre cuestiones sujetas al arbitramento.

Pasos y requisitos de la huelga contractual

Existen conforme a la jurisprudencia y la ley diversos tipos de huelga en Colombia, una huelga contractual regulada en el código sustantivo del trabajo, una huelga por solidaridad según la sentencia C-201/02, y la huelga imputable al empleador Ley 584/00.

Pasos de la huelga contractual

La declaratoria de huelga hoy en Colombia tiene el siguiente procedimiento. Presentar un pliego de peticiones (432 CST, modif. Ley 584 de 2000 art.16), iniciar una etapa de conversación de 20 días calendario prorrogables de mutuo acuerdo hasta 20 días más (434 CST, modif. Ley 50 de 1990 art.60), sin que se llegue a un acuerdo el sindicato deberá realizar una asamblea general (444 CST subrogado Ley 50 de 1990 art.61; modif. Ley 584 de 2000 art.17) donde se vote el ir a la huelga por mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o mayoría de la asamblea si el sindicato es mayoritario (es decir si el sindicato agrupa la mitad más uno de los trabajadores de la empresa) (444 CST subrogado Ley 50 de 1990 art.61; modif. Ley 584 de 2000 art.17) iniciar la huelga entre los 2 a 10 días siguientes a la asamblea (445 CST modif. Ley 50 de 1990 art.62) prolongarla hasta por 60 días. Una vez cumplido este periodo, de no haber acuerdo entre las partes, podrá una Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales intervenir para mediar en el conflicto por cinco días (Ley 1210 Art. 1), después de pasado este tiempo cualquiera de las partes solicitarán al Ministerio de la Protección Social la convocatoria del tribunal de arbitramento, la huelga cesará dentro de los 3 días hábiles (Ver sentencia C-330/12).

De no cumplirse con estos pasos, o si la huelga pierde su calidad de pacífica, podrá el empleador demandar al sindicato y en el procedimiento de la ley 1210/08 se podrá declarar ilegal la huelga, y el empleador quedará facultado para despedir a los trabajadores que directamente hayan participado en la huelga sin levantar fuero alguno (CST Art. 451).



Taller módulo 1. Cuando hacer que?

En estas páginas se han descrito momentos y tiempos claves que pueden ser determinantes para la negociación, los cuales los dirigentes sindicales tienen que manejar mejor que sus propios asesores, así y con el módulo como guía complete la siguiente tabla:

Acto jurídico	Tiempo/término que establece la ley	Fecha en su convención colectiva
1. Cuando se hace la denuncia de la convención?	Si existe una convención colectiva, será necesario denunciar dentro de los 60 días previos a la expiración del término de vigencia de la convención.	
2. Cuanto tiempo se tiene para presentar el pliego de peticiones aprobado por asamblea?		
3. Cuanto dura la etapa de arreglo directo? Desde cuando se contabiliza?		
4. Hasta que mes se puede presentar pliego de peticiones en el sector público?		
5. De no haber acuerdo al terminar la etapa de arreglo directo, cuantos días se tienen para convocar a asamblea?		
6. Cuanto puede durar una huelga? Desde cuando se cuentan esos días?		
7. Hasta cuando se puede retirar el pliego de peticiones?		
8. Hasta cuando se puede demandar el laudo arbitral?		

Módulo 2: Estrategia jurídica



Contenido:

- Presentación.
- Para justificar pliego de peticiones.
- Taller módulo 2: Por qué este pliego.
- Sobre derecho disciplinario.
- Sobre permisos sindicales.
- Sobre competencias de los tribunales de arbitramento.

Hoy en día muchas empresas, en especial las pequeñas, buscan asesorías en firmas de abogados externos para llevar los procesos de negociación, puede ser por desconocimiento, desconfianza, o incapacidad interna. Esta practica que se ha generalizado en Colombia lleva a que los conflictos colectivos se lleven a un plano de discusión de derecho, siendo esta metodología mucho mas difícil para llegar a acuerdos. Debe por tanto buscarse una estrategia jurídica, no para que sea el centro de las discusiones, sino para que precisamente no sean los aspectos jurídicos los que impidan la negociación.

Generalmente los pliegos de peticiones responden a necesidades u oportunidades que tienen los trabajadores, no se busca resolver grandes debates jurídicos entre abogados, sino por encontrar soluciones y equilibrios respecto a las condiciones de trabajo.

Establecer una estrategia jurídica dentro de la negociación entonces no se trata de engañar o superar a la contraparte, sino tener la capacidad de demostrar que jurídicamente es posible construir una solución determinada, o que no esta prohibido lo que se esta solicitando.

No todas las negociaciones deben ser un debate de derecho, por los sindicatos si deben tener la capacidad de sustentar sus peticiones, no por obligación, sino por responsabilidad.

Así, cada punto del pliego de peticiones debe responder a las preguntas ¿viola esta propuesta la ley o la constitución?, ¿Es jurídicamente viable la firma de esta propuesta para la empresa o la entidad?, ¿Existen

otras convenciones colectivas que contengan artículos iguales o similares?. No debemos dejar que las empresas se reusen a discutir puntos porque - la ley no lo permite -, debemos prever una respuesta que genere que la discusión no sea en el tema jurídico, sino en el fondo del asunto, es decir, en la solución de un problema o aspiración que tengan los trabajadores.

Para justificar el pliego de peticiones

Muchas empresas en las mesas de negociación solicitan que les presenten el pliego de peticiones, esto lo hacen en muchas ocasiones para ganar tiempo y prepararse mejor, o en otras ocasiones buscan errores o corregir las percepciones de los trabajadores.

En esta presentación los negociadores deben tener absolutamente claro que es lo que se pide, y porque se pide, e impedir que alguno de los puntos del pliego de peticiones sea excluido de la negociación. Es una presentación (no el debate) y por ende se debe procurar que sea corta y coherente.

Cuestión diferente es cuando empiezan los debates sobre el pliego de peticiones. Cuando se tiene una mesa negociadora donde los debates son jurídicos por la presencia de abogados o de argumentos normativos, se hace necesario tener claro cuales son las justificaciones normativas de las peticiones.

En el módulo uno se presentó el Convenio 154 que desarrolla los temas que pueden ser objeto de negociación (porque se puede y no esta prohibido), pero la justificación de los puntos debe ir más allá. Para describir esta situación se presenta el siguiente taller.

Taller 2. Por qué este pliego: Justificación jurídica del pliego

Para este ejercicio se buscará demostrar que se puede firmar lo pedido en el pliego. Como en el anterior taller, se genera una herramienta para justificar una petición determinada, y que podrá ser utilizada por los participantes para utilizar en puntos específicos de sus pliegos de peticiones.

Petición hipotética: La mujeres que trabajan en la empresa tendrán derecho a establecer jornadas flexibles con sus supervisores y acumular las horas de lactancia durante los 6 meses siguientes al nacimiento de su hijo.

Pregunta Orientadora	Razones
<p>¿Esta prohibido? Identifique si existen leyes que prohíban este tipo de derechos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En régimen de derecho privado, todo lo que no esta prohibido esta permitido. En régimen de derecho público la regla es inversa. • No existe ninguna norma que prohíba establecer jornadas flexibles para los trabajadores, por el contrario las reformas normativas buscan establecer flexibilización en las jornadas de trabajo. La ley se limita a establecer jornadas mínimas, garantías para el descanso, y garantías para quien está por nacer. • En el sector publico, las necesidades del servicio y las jornadas reglamentadas, no son un límite absoluto, y por el contrario la propuesta no esta reduciendo las jornadas de trabajo, sino ajustándolas para hacer compatibles el ser trabajadora y ser madre.

Pregunta Orientadora	Razones
Se ha logrado en otra convención o en otra empresa? Se busca identificar si otras empresas o entidades tienen reglas iguales o similares para comprobar su viabilidad.	Si, recientemente SINTRAELECOL logró firmar en la convención colectiva de Termotasajero, pero de igual forma en algunas empresas con responsabilidad social empresarial se permiten este tipo de medidas.
Que beneficios genera? Se busca demostrar que esta medida no es caprichosa, sino que en realidad genera un bienestar superior para los trabajadores.	Existen un gran número de estudios que demuestran los beneficios afectivos ¹ y nutricionales ² que trae el compartir más tiempo entre madre e hijos recién nacidos, así como disponer de las condiciones adecuadas para la lactancia.
Tiene una finalidad constitucional? Establecer como la propuesta desarrolla algún derecho o valor constitucional.	La protección de las madres e hijos establecida en los artículos 43 y 44 de la constitución, muestran como una de las finalidades de nuestro estado social de derecho es garantizar y proteger en la mejor medida posible la relación y alimentación durante y después del parto. Pero además los artículos 13, 43 y 53 requieren que se tomen medidas para hacer compatibles la vida laboral con la vida familiar de las mujeres, y no ser discriminadas en su vida laboral por el nacimiento de un hijo que requiere especial cuidado y atención de las madres.
Es necesario? Se busca identificar si se requiere tomar este tipo de medidas para proteger ese derecho constitucional.	Colombia ha establecido normas sobre lactancia y prohibición de la discriminación, reconociendo la necesidad de las mismas, pero estas normas son genéricas, muchas pensadas hace muchos años y en otros tiempos. Hoy tener una hora de lactancia en ciudades tan grandes no garantiza poder ejercer debidamente la lactancia, así como no se garantiza pasar un tiempo suficiente durante los primeros meses del nacimiento del niño. Medidas como el tele-trabajo con disminución de responsabilidades, las guarderías y salas de lactancia, serían más útiles para estos fines, pero la medida propuesta se adecua a las posibilidades de la empresa.
Es proporcional? Buscar explicar si la medida logra mejores beneficios o genera graves retrocesos.	Las pérdidas para la empresa serían solamente la necesidad de coordinar mejor el trabajo (pues el tiempo de trabajo será igual al determinado por la ley) Siendo esta medida una herramienta que garantiza mayor tiempo con los recién nacidos en sus primeros meses de vida y mejor tiempo para la lactancia, los beneficios son mayores que los perjuicios.
Es útil para la empresa? Buscar identificar si la petición puede generar beneficios para la empresa, en productividad, económicos, o de ambiente laboral.	Este tipo de medidas ayudan a tener una mejor transición de la madre trabajadora para volver a su trabajo, generando mejor ambiente laboral y menores conflictos.

¹ <http://www.abc.es/familia-padres-hijos/20130223/abci-otro-tema-apego-201302221316.html>

² <http://www.who.int/topics/breastfeeding/es/>

Es posible hacer el test descrito para cada uno de los puntos establecidos en el pliego de peticiones. De ser necesario utilizar las respuestas en la mesa de negociación para que los aspectos jurídicos no sean un obstáculo dentro de la negociación.

El taller debe continuar aplicando el test del taller dos en los puntos difíciles del pliego de peticiones. De no poder superar el test sería necesario modificar el pliego antes de presentarlo, pues ni las empresas ni los árbitros o jueces podrían avanzar en los puntos del pliego que no puedan ser justificados normativamente.

Recomendaciones para la construcción del pliego de peticiones

El derecho constitucional a partir de 1991 ha generado evolución en las diferentes instituciones de la normatividad laboral, el derecho no ha sido pétreo en el tiempo, sino que la jurisprudencia, los derechos humanos, la tecnología, estudios, y el mejoramiento general de las condiciones económicas del país, han permitido lograr avances en ciertos campos del derecho, algunos de ellos importantes para las organizaciones sindicales.

Compartimos entonces tres temas que han logrado avanzar y delimitar nuevos derechos, y que en virtud de ello, las convenciones colectivas también pueden avanzar, generando particularidades para cada caso en concreto.

Respecto al derecho Disciplinario en las relaciones de trabajo:

En reciente sentencia C-593 de 2014 la corte constitucional compiló el desarrollo de sus sentencias sobre los límites a la facultad disciplinaria del empleador, restaría para las convenciones colectivas determinar los tiempos de cada paso del debido proceso, y las garantías que se deben tener (para sindicato y para el trabajador) antes del inicio de cada proceso de descargos.

“En este orden de ideas, la jurisprudencia constitucional ha establecido el conjunto de elementos mínimos que debe contemplar el Reglamento Interno de Trabajo al regular el procedimiento para la imposición de las sanciones disciplinarias que en él se contemplen, entre los que se encuentran **(i)** la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, **(ii)** la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Acá debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo, **(iii)** el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, **(iv)** la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, **(v)** el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, **(vi)** la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y **(viii)** la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria

En este orden de ideas, la Sala Plena de esta Corporación entiende que la interpretación acorde con los postulados constitucionales del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, es aquella que impone al empleador que, en forma previa a la imposición de cualquier sanción contenida en el Reglamento del Trabajo, debe garantizarse el respeto de las garantías propias del debido proceso, de conformidad con lo dispuesto en la presente providencia.

[...]

En este orden de ideas, se recordó que el derecho constitucional al debido proceso se aplica no sólo a las actuaciones judiciales y administrativas del Estado, sino que en todos los campos donde se haga

uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos para mantener el orden al interior de las organizaciones privadas. En el campo laboral, ello se traduce en la obligación de los patronos de fijar en los Reglamentos Internos de Trabajo, unas formas o parámetros mínimos que aseguren el cumplimiento de la referida prerrogativa constitucional.”



Respecto a permisos sindicales:

En la sentencia T-988⁹/05 se establecen como una finalidad imperiosa del Estado garantizar los permisos sindicales acorde a un criterio de necesidad de la organización sindical, aún en el caso de que con ellas se afecte el funcionamiento de la entidad: *“Los permisos sindicales deben consultar un criterio de necesidad, es decir, que sólo pueden ser solicitados cuando se requieran con ocasión de las actividades sindicales, pues, como emanación de la libertad de asociación sindical, su ejercicio sólo encuentra justificación en la necesidad de otorgar a los dirigentes o representantes sindicales el tiempo necesario para adelantar aquellas gestiones que se les han encomendado para el cabal funcionamiento de las organizaciones de trabajadores... en el marco del Estado Social de Derecho, legitiman la concesión de los permisos sindicales aún en el caso de que con ellos se afecte de alguna manera el funcionamiento de la administración, debido al importante papel que cumplen las agremiaciones sindicales en la vida social y política. Así las cosas, en el evento de que la concesión de los permisos sindicales interfiera con el normal funcionamiento de la administración, es a las autoridades públicas a las que les corresponde adoptar medidas alternativas y efectivas para garantizar la adecuada prestación del servicio a los asociados”*

Los permisos sindicales son tiempos para trabajar, en beneficio de los trabajadores (y por ende de la empresa o entidad), estos son determinantes para que haya una dinámica y funcionamiento adecuado del sindicato.

Respecto a Tribunales de arbitramento:

La estrategia jurídica debe tener siempre presente que puede y que no puede definir un tribunal de arbitramento. Así, habrá momentos al cierre de la negociación colectiva que se podrá determinar si un externo puede o no puede solucionar el conflicto, y por tanto, si la organización sindical debe orientar sus esfuerzos para la definición de un tribunal o para una próxima negociación.

NO pueden definir los tribunales de arbitramento:

- Principios laborales, pues estos operan por definición de la ley.
- Beneficios u obligaciones con otras empresas (empresas tercerizadas), pues estas no hacen parte del conflicto laboral.

- Crear régimen de carrera técnica, pues los árbitros definen en equidad y por las reglas de equidad no se pueden inventar regímenes laborales.

CSJ SALA DE CASACIÓN LABORAL MP CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, SL 3269 – 2014 Radicación No. 57288 de febrero de 2014

- Afectar derechos o facultades que otorgue la ley (por ejemplo la facultad de contratar por contratos a termino fijo).
- Delimitar el poder de dirección de la empresa.
- Definir las políticas comerciales de la empresa.
- Reglamentar un régimen de comisiones.
- Conformación y operación del COPASO.
- Derechos convencionales que hayan consolidado situaciones subjetivas concretas para los trabajadores.

CSJ SALA DE CASACIÓN LABORAL MP. RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO Radicación No. 53107 Bogotá, D.C., del 22 de enero de 2013

- Pronunciarse sobre puntos ya acordados, ni por puntos retirados del pliego.
- Definir un sistema de turnos.

CSJ SALA DE CASACIÓN LABORAL Radicación No. 54003 MP. FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ, Bogotá, D.C., 24 de abril de 2012

- Extender la convención colectiva a los trabajadores no sindicalizados.
- Prohibir o limitar la firma de pactos colectivos.

CSJ SALA DE CASACIÓN LABORAL MP. RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO SL 719-2013 Radicación No. 59704 Bogotá, D.C., 9 de octubre de 2013

Más importante entonces es determinar que pueden resolver los tribunales de arbitramento:

- Garantías específicas o condiciones laborales en concreto.
- Aspectos eminentemente económicos.
- Permisos sindicales.
- Temas disciplinarios.
- Salarios retrospectivos.
- Auxilios sindicales.

CSJ SALA DE CASACIÓN LABORAL MP CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, SL 3269 – 2014 Radicación No. 57288 de febrero de 2014

- Pueden otorgar los mismos beneficios que los establecidos en pacto colectivo.
- El poder de dirección de la empresa en la medida que voluntariamente la empresa así lo aceptó en convención anterior.

CSJ SALA DE CASACIÓN LABORAL MP. RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO Radicación No. 53107 Bogotá, D.C., del 22 de enero de 2013

Así, al momento de definir cual puede ser la solución a determinado conflicto colectivo, se debe revisar si un tribunal de arbitramento es competente para resolver el caso, para así orientar si se sigue el proceso por medio de tribunal o se buscan otras medidas en medio de la negociación directa entre las partes.

Módulo 3: Estrategia sindical organizacional



Contenido:

- Presentación.
- Tareas de los negociadores.
- Tareas de la junta directiva.
- Tareas para con los trabajadores.
- Taller módulo 3: El plan de trabajo.

Este módulo busca establecer responsabilidades y distribuir las cargas de trabajo antes de comenzar un proceso de negociación. Ya resulta reiterativo afirmar que cada empresa, cada negociación, cada año, es diferente, habrá una línea básica común, pero esto no significa que se deba repetir la misma estrategia, y menos si se buscan resultados diferentes.

Durante el proceso de negociación es necesario tener una estrategia propia. Como ya se ha descrito, se deben prever estrategias jurídicas, económicas y de comunicación, pero de igual forma se debe buscar una estrategia sindical, de organización.

Los sindicatos se dinamizan cuando negocian, logran despertar el interés de todos sus afiliados y hasta de terceros, todas las personas de la empresa estarán observando el que hacer del sindicato. Allí se genera un fenómeno de cohesión entre todos los afiliados, y muchos deberán demostrar que es ser un sindicalista, y que el sindicato es una persona jurídica viva y solidaria.

La negociación colectiva impulsada por sus líderes sindicales

La negociación colectiva es un derecho y a la vez una herramienta de construcción bilateral de las condiciones de trabajo. Negociar es bueno para empresas y sindicatos, pues se obligan mutuamente a pensar en las relaciones y condiciones de trabajo, y en encontrar formulas de mejoramiento.

En pocas ocasiones la población de manera espontanea genera una movilización o un movimiento social, en el caso de los sindicatos los trabajadores pueden tener grandes capacidades pero poco tiempo. Los líderes sindicales son por su formación y disposición los llamados a lograr liderazgo de los procesos de negociación, provocar entre afiliados, trabajadores y empresa las condiciones necesarias para tomarse el tiempo de negociar.

Una buena forma de incitar a la negociación es realizar estudios o encuestas de ambiente laboral, entrevistar a afiliados en cada una de las áreas de la empresa, revisar procesos, estudiar novedades normativas, técnicas y científicas, conocer de la empresa y su forma de comercialización, identificar las dinámicas de las instituciones y revisar los informes de gestión o resultados, conocer experiencias de otros sindicatos del sector. Socializar la pregunta, ¿cómo puede mejorar la empresa y los trabajadores?

Los dirigentes sindicales deben lograr construir una comunidad donde se estudie el bienestar de los trabajadores, sus estudios que no deben tener un simple interés de curiosidad, sino que deben verse reflejados en el trabajo para mejorar continuamente el ambiente laboral. Habrán problemáticas fáciles de solucionar, pero también habrán apuestas difíciles que implican un esfuerzo de trabajadores y empresa. Allí es donde los líderes sindicales deben lograr presentar propuestas para que a través de las convenciones colectivas se consoliden procesos y protección de derechos.

Así, desde una perspectiva de organización, la negociación es un espacio para consolidar (i) intereses comunes de la organización (para que negociar) (ii) Sumar consensos alrededor del sindicato (quienes somos y para que estamos), y (iii) Crecer en afiliados y en gestión (quienes faltan y como invitarlos a participar).

La negociación tiene múltiples responsabilidades

La negociación colectiva es una responsabilidad de todos los afiliados y no solo de sus negociadores, uno, tres, cinco, diez dirigentes sindicales no son suficientes para completar las tareas que requiere un proceso de negociación. Pues además de los estudios que puedan llegar a ser necesarios, se requiere un proceso de preparación y de movilización.

El pliego de peticiones tiene que ser aprobado por la asamblea del sindicato y contar con el quórum necesario para tomar esta decisión. Es muy difícil que los afiliados decidan negociar, sin saber que o para que se va a negociar. Por tanto a la asamblea se le debe presentar un pliego de peticiones del cual sino genera el interés para sus afiliados, no se logrará la votación necesaria ni la legitimidad o fuerza para cerrar el proceso de negociación.

Existen diversas formas para construir pliegos de peticiones, incluyendo contratar expertos externos, designar una comisión, o simplemente revisar como mejorar la convención actual. Lo ideal es lograr generar espacios donde cada afiliado pueda participar con propuestas. No todas las propuestas son viables y serán los líderes sindicales los que deben canalizar y orientar la construcción del pliego, pero lograr reflejar los deseos e intereses de los afiliados en el texto del pliego de peticiones es una aspiración necesaria para lograr los votos y el apoyo suficiente en la asamblea sindical.

De igual forma, la negociación colectiva se convierte en el momento más adecuado para buscar nuevos afiliados, muchos trabajadores en especial los mas jóvenes, no saben que es un sindicato o para que sirve. Al haber construido y aprobado un pliego de peticiones, vale la pena desplegar esfuerzos para dar a conocer el pliego entre afiliados y no afiliados, demostrar como ha trabajado el sindicato en el mismo, y como el trabajo de las organizaciones sindicales esta orientado a la solidaridad y el mejoramiento o bienestar de toda la fuerza laboral.

Evidenciar la importancia que es tener y participar en un sindicato dentro de las relaciones laborales, es una situación que generalmente es valorada por los empleadores, la negociación colectiva implica pensar la em-

presa y pensar en los trabajadores, situación que también le importa a los no afiliados, y por tanto, los mismos deben conocer que los sindicatos tienen espacios para discutir y mejorar las condiciones de trabajo en los cuales ellos podrían participar.

En el proceso de negociación colectiva los negociadores tienen muchas tareas, pero los miembros de la junta directiva y en general todos los afiliados también tienen tareas. La negociación colectiva genera que toda la organización sindical se mueva, piense y actúe de manera solidaria y demostrando compromiso. El éxito de una negociación no solo se mide en los beneficios y bienestar generado, sino también en la capacidad de movilización y participación, en una figura, es exitosa la negociación que se hace de manera democrática con la participación y el respeto de todos.

Tareas de los negociadores

Preparación del pliego: Es recomendable que quienes sean negociadores sean los mismos que han participado en la construcción del pliego, es muy importante que los negociadores conozcan a la perfección su convención colectiva pero también el pliego de peticiones. Los negociadores son designados por la asamblea, claro está, pero eso no significa que del grupo de trabajadores que sea designado para la construcción del pliego no salgan los negociadores.

Este grupo de trabajadores debe buscar construir un pliego de peticiones que logre solucionar problemáticas laborales, mejorar condiciones de trabajo, actualizar normas derogadas. Dicho pliego deberá ser llevado a la asamblea para que esta le de su aprobación.

Preparación para la negociación: Existen programas de formación para la negociación por parte de diversas entidades, estos programas generalmente ayudan a mejorar las capacidades de negociación, estructurar argumentos, y actualizar a los negociadores, recuerden el derecho y la economía son dinámicas y varían en el tiempo. Negociar se aprende solo viviendo la experiencia, pero preparar la negociación es una herramienta para evitar errores, conocernos y conocer al equipo de negociación.

La preparación debe incluir la formación en temas claves de la negociación (salud, prestamos, costos, o demás puntos específicos), en temas jurídicos de argumentación y podrían manejarse hasta en técnicas de expresión gestual y corporal. Cuestiones que no debe manejar una sola persona, sino que deben ser del manejo del grupo de negociadores.

Estudios adicionales: Habrán temas específicos de cada empresa o que traen los pliegos que ameriten sustentar por medio de estudios o conceptos externos. Algunas propuestas que tienen sustento en temas tributarios, científicos o técnicos son mejor recibidas por parte de las empresas y tienen más viabilidad para la negociación. Cada pliego podría contar con estudios que sustenten la viabilidad de las propuestas, y será decisión del equipo negociador si se amerita buscar conceptos o ayudas adicionales (universidades, centros de estudio, profesionales específicos) para la sustentación de algún punto determinado.

Definición de responsabilidades: No existe un límite para definir el grupo de negociadores, aunque siempre es más recomendable tener grupos pequeños. Algunas organizaciones sindicales designan grupos de negociación amplios y otras definen grupos de pocos negociadores pero con suplentes. Cada sindicato debería definir que es lo más conveniente, siempre teniendo en cuenta algunas tareas que resultan ser necesarias.

- **Sustentar:** No todos los negociadores deben manejar al detalle cada punto del pliego, habrá puntos que por experiencia o conocimiento los maneje mejor algún negociador en específico. Pero en todo caso, el grupo de negociadores debería responsabilizar para la sustentación a determinado negociador. Incluyendo la posibilidad de que si dicho negociador falta, otro pueda suplir ese punto. Distribuir la responsabilidad de la sustentación ayuda a tener manejos más técnicos y especializados entre los negociadores.

- **Responsable de actas:** Situación sumamente delicada, las actas son las pruebas que se deben llevar ante ministerio o los árbitros, sobre la evolución y los acuerdos que se generen. El mal manejo de dicha información genera riesgos innecesarios. Resulta provechoso responsabilizar a una sola persona que participa dentro de la negociación del manejo de actas y de información (recopilar, construir y custodiar las actas, pero de igual forma custodiar la información entregada por la empresa y el sindicato, actas de asamblea, pliego, propuestas, etc) debe construir una carpeta, ojala digital, que pueda dar la trazabilidad del proceso de negociación y que será necesario para las eventuales acciones administrativas y judiciales futuras.
- **Responsable de comunicación:** La comunicación debe ser utilizada como una herramienta dentro de la negociación, habrá muchos afiliados que querrán conocer detalles de la negociación, situación que no siempre es conveniente, ni debe ser una carga adicional para los negociadores. Uno de los negociadores debe ser responsable de canalizar la información que pueda ser presentada a los afiliados sin que esto afecte la mesa de negociación.
- De igual forma debe haber alguien en la mesa que coordine la comunicación entre el grupo de negociadores y la comunicación con la empresa, cuestiones tan sencillas como la hora, fecha y lugar de reunión, deben tener un solo responsable para evitar inconvenientes.
- **Responsable logístico:** Los negociadores deben estar concentrados 100% en la negociación, cuestiones como fotocopias, comidas, sitios de reunión, presupuestos, son cuestiones que no deberían desviar la atención de los negociadores, y que preferiblemente podrían ser resueltas por un solo responsable.

Tareas de la junta directiva

Manejo de tareas sindicales ordinarias: En muchas ocasiones directivos del sindicato son electos dentro del equipo negociador, situación que implica para el resto de la junta directiva tener que tomar las medidas necesarias para el correcto y completo funcionamiento del sindicato. Dependiendo de la composición de los negociadores, podría quedarse el sindicato por un tiempo no despreciable sin representante legal, secretario o cualquier otro funcionario. Es necesario generar una redistribución de tareas e incluso generar poderes para delegar funciones precisas de manera temporal. El objetivo es que los negociadores no se vean abocados a salir de la negociación para realizar trámites administrativos o de pagos.

Además deben estar prestos a ayudar en las tareas que puedan surgir durante la negociación que soliciten los negociadores.

Manejo de presupuesto: Las negociaciones implican esfuerzos de todos los dirigentes en tiempo, pero también esfuerzos presupuestales de la organización. Los recursos no son ilimitados, pero la negociación amerita designar una partida para su ejecución, en dicha partida se deben buscar recursos para asesorías jurídicas, económicas, actividades de comunicación y hasta estudios para sustentar el pliego de ser posible.

Asumir las consultas de los trabajadores: Los procesos disciplinarios, las necesidades de los trabajadores y los procesos que lleva el sindicato, no se deben suspender durante la negociación, por tanto, en la distribución de tareas se debe prever los permisos sindicales necesarios y las responsabilidades sobre asesorías y acompañamiento.

Convocatoria y realización de Asambleas: Existen momentos donde se requiere convocar a la asamblea o a algunos frentes de trabajo, tarea que por posibilidades de tiempo y recursos debe recaer sobre los miembros de la junta directiva y no sobre los negociadores. La asamblea que determine la convocatoria a tribunal de arbitramento o huelga, o la asamblea donde se le presenten los resultados de la negociación a los afiliados, implican una operación logística y de convocatoria que debe asumirse como sindicato, no solo los negociadores.

Tareas para con los trabajadores

Construcción de pliego: Los trabajadores por su conocimiento y experiencia pueden aportar mucho en la construcción del pliego, conocen las problemáticas laborales que padecen, y pueden identificar mas fácilmente las necesidades que tienen. En ese sentido garantizar la posibilidad de participación en especial en la construcción del pliego es una tarea que se tiene en el sindicato. Debe tenerse en cuenta que los trabajadores no tienen la obligación de presentar o sustentar técnicamente sus peticiones, es la comisión encargada de construir el pliego quien debe valorar y justificar las peticiones determinadas, y de igual forma debe tener la capacidad de explicar ante la asamblea porque se determina por una u otra petición. Los lideres están para dirigir, no para ser dirigidos.

Participación en asamblea: Los trabajadores deben participar activamente en la asamblea, votar, y por supuesto saber que votan y porque votan. Es en el momento de la asamblea donde se logran consensos, la definición de objetivos comunes e izar las banderas del sindicato. Allí mismo se invita a los trabajadores a realizar tareas para mostrar su apoyo al pliego de peticiones, participar en movilizaciones o talleres de trabajo, y demás actividades necesarias para acompañar la negociación colectiva.

Taller módulo 3: El plan de trabajo.

El objetivo del presente taller es tener una herramienta que permita realizar un plan de trabajo que oriente el actuar del sindicato dentro de la negociación, así se busca que se identifiquen responsables, tareas, tiempos y presupuesto para la realización de actividades. No es una exigencia legal ni estatutaria, sino un plan de trabajo que cada sindicato debe determinar para su gestión.

Tareas de los negociadores			
Actividad	Responsables	Tiempos en semanas y fechas	Presupuesto necesario (proyección)
Preparación del pliego			
Formación de negociadores			
Realización de estudios			
Responsables de sustentación			
Responsable actas			
Responsable logístico			
Responsable de comunicación			

Tareas de la Junta Directiva			
Actividad	Responsables	Tiempos en semanas y fechas	Presupuesto necesario (proyección)
Re-Distribución de responsabilidades temporales			
Definición de presupuesto y de responsable			
Resolver consultas de los trabajadores			
Convocatoria y realización de Asambleas.			

Tareas para con los Trabajadores			
Actividad	Responsables	Tiempos en semanas y fechas	Presupuesto necesario (proyección)
Recolección de información y propuestas para el pliego			
Presentación de pliego a la asamblea			
Responsable de actas de la asamblea			
Dirección de la asamblea			
Acción de movilización para la presentación del pliego			

Módulo 4: Estrategia de comunicación



Contenido:

- **Presentación.**
- **Comunicación para qué?**
- **Comunicación de negociadores.**
- **Comunicación con las bases.**
- **Comunicación con terceros (empleador).**

Estrategia de comunicación: Hoy se vive en el mundo una realidad de interconexión gracias al internet, los celulares y las redes sociales. La negociación colectiva no escapa de esta realidad, y por el contrario, la negociación colectiva no debe ser algo oculto, sino un espacio donde todos los afiliados puedan conocer y actuar a favor del proceso de negociación. Saber informar a los afiliados, permitir que ellos comuniquen sus mensajes o fotografías de apoyo, genera una mayor cohesión, legitimidad y satisfacción para todos. La implementación de los acuerdos será mas eficaz, y la defensa de la organización se vera reflejada desde el más joven hasta el ultimo de los sindicalistas.

Los sindicalistas no sabemos todas las respuestas, ni tenemos todas las experiencias, buscar una asesoría resulta útil y hasta necesario.

Los negociadores asumen grandes responsabilidades, siendo una de ellas informar del proceso de negociación a sus afiliados, y en especial retroalimentar, analizar y evaluar el proceso de negociación, para que en el futuro la organización pueda mejorar en estos aspectos. Pero en medio del proceso de negociación tanto la confianza como las buenas relaciones con los negociadores de la empresa pueden ser determinantes para lograr acuerdos y convenciones colectivas, así las cosas el manejo discreto de la información o las formas de comunicación internas o a terceros, pueden constituirse en un factor determinante dentro del dialogo que se tenga entre empresa y sindicato.

Comunicación para qué?

Hoy muchas personas reconocen la importancia y beneficios de la comunicación para las organizaciones, bien sea para posicionar temas u organizaciones, o para actuar de manera coordinada entre los afiliados. Muchas posibilidades, pero para el proceso de negociación la estrategia de comunicación debe tener tres posibles vías comunicación para defender derechos, para informar, y para motivar.

Comunicación para defender derechos

La comunicación como herramienta para hacer efectivos los derechos, comunicación con enfoque de derechos, es una forma de utilizar la comunicación para denunciar situaciones violatorias o empoderar a los afiliados en torno a los propósitos de la organización sindical.

La clave es buscar informar sobre los derechos y su cumplimiento efectivo, y no sobre cuestiones personales, ni intereses gremiales o desprestigiar a la contraparte. Así es diferente comunicar buscando establecer cuales son los derechos que tenemos en nuestras convenciones, o en la ley, o cuales son nuestras aspiraciones y porque son adecuadas para desarrollar derechos laborales, o por que es justo mejorar las condiciones de los trabajadores. Generando en la audiencia conocimiento sobre sus derechos e intereses y empoderándoles para el actuar. Mientras que cuando se realizan juicios de valores sobre la contraparte se genera en la audiencia odios o temores, lo cual impide mayores movilizaciones de los mismos.

Para informar/explicar

En muchas ocasiones nuestros afiliados desconocen que es le proceso de negociación, cuales son las finalidades y funcionamiento de nuestras organizaciones, recuerde que generalmente sindicalismo no lo enseñan en las instituciones educativas, por tanto resulta mas que adecuado que las comunicaciones de los sindicatos se dirijan a informar o explicar sobre diversos asuntos relativos a las condiciones de trabajo, el funcionamiento de la empresa, del sindicato, cuestiones de salud, seguridad, etc. con posturas o enfoques que sólo las organizaciones sindicales le pueden dar.

Durante el proceso de negociación sucede lo mismo, generalmente los trabajadores desconocen el procedimiento o incluso si se justifica o no determinada petición. De manera previa a la etapa de arreglo directo, es bueno que los trabajadores puedan conocer algunas de las principales aspiraciones del sindicato, que se enteren como en otras empresas o países se han logrado consagrar derechos relativos al petitorio, o que conozcan las verdaderas capacidades económicas de la empresa. Para así posicionar entre los trabajadores elementos mínimos que les permita justificar y defender tanto el pliego de peticiones como a la organización sindical.

Si bien los correos electrónicos o los volantes tienen una mayor capacidad respecto al número de personas que reciben el mensaje que quiere dar el sindicato, las mejores formas de comunicación constructiva se dan con la realización de reuniones de equipos o grupos de trabajadores.

Para motivar

El redactar una comunicación se debe buscar un efecto en los trabajadores, convencerles de determinada postura o provocarles para que apoyen el proceso de negociación. Cuando las organizaciones informan que en las primeras reuniones “la empresa se niega a negociar” o que tiene posiciones intransigentes, puede generar en los receptores de dicha comunicación desinterés o temor, es preferible comunicar de manera positiva e invitar a actuar para apoyar al sindicato en la mesa de negociación “A pesar de las posiciones de la empresa el sindicato continúa avanzando en su trabajo. Atentos, es necesario que la empresa sepa que todos buscamos el bienestar de los trabajadores”



La organización sindical y los negociadores deben tener el tiempo y las capacidades para que sus comunicaciones empoderen, informen y motiven a los trabajadores y afiliados, pues estos deben convertirse en aliados dentro de la mesa de negociación y no en una forma de presión en contra de los mismos dirigentes y negociadores.

La comunicación dentro del proceso de negociación es fundamental, y establecer una estrategia de comunicación y unos responsables de la misma es una tarea que no se puede dejar de diseñar.

Las empresas siempre tienen diversas formas para presionar dentro de la mesa de negociación, y la comunicación con trabajadores o con la comunidad es una de las principales.

Por ejemplo la empresa Drummond siempre saca comunicados y contrata espacios en los periódicos con los mismos mensajes "En una huelga pierden todos, pues los trabajadores dejan de percibir sus salarios y sus beneficios, la empresa debe suspender operaciones y el país deja de recibir regalías", de igual forma en el sector público las entrevistas o comunicados se expiden reiterando que los aumentos no se realizan por la falta de acuerdos con las federaciones sindicales, donde las federaciones tienen pretensiones que superan las posibilidades del presupuesto.

Este tipo de comunicaciones buscan que los afiliados y la comunidad presione o culpe a los negociadores ante la falta de acuerdo, y las organizaciones sindicales deben prever una forma de reacción o de protección a sus trabajadores.

Allí, es importante tener actualizada la información de página web y redes sociales, en especial la forma en que medios de comunicación y trabajadores puedan contactarse con un dirigente que conozca de los detalles del proceso de negociación, es decir que pueda defender e informar sobre las verdaderas dimensiones del proceso de negociación. Pero de igual forma la estrategia de comunicación debe tener varias dimensiones, siempre en pos de la organización y la defensa del sindicato dentro de la negociación.

1. Comunicación de negociadores

Básico, simple, e importante. La comunicación interna entre negociadores debe permitir solucionar los temas de logística, donde nos reuniremos, que información debemos llevar, como debemos presentarnos, que responsabilidades tiene cada quien. Una de las formas de coordinar este tipo de situaciones es a través del email o de la comunicación por whatsUp. Pero es importante definir las reglas de los grupos de whatsUp, se recomienda que estas comunicaciones se mantengan en privado, y que por medio de estos grupos los negociadores no realicen debates o ni tomen decisiones sobre la negociación (por la forma de comunicación de estos grupos, la toma de decisiones es muy compleja). Preferiblemente debe ser utilizada para la coordinación y logística.

2. Comunicación con las bases

Los afiliados siempre están interesados en el proceso de negociación, como van? Que han logrado? Que dice la empresa?. El proceso de negociación tiene sus formas y generalmente implica mucho trabajo y fuertes presiones entre los negociadores, no es necesario trasladar o aumentar esa presión al debatir con cada afiliado los detalles de la negociación (ya habrá tiempo para ello).

Con los afiliados es preferible realizar comunicaciones mas formales y generalizadas, comunicados conjuntos con las empresas o de los negociadores, siempre buscando que los comunicados puedan dar un parte de información o avance, pero que no impliquen desestabilizar o afectar el proceso de negociación. Los tiempos de la etapa de arreglo directo son cortos, y por tanto, debatir sobre porque se afirmó algo en un comunicado implica perder tiempo valioso.

Las redes sociales y la relación de los afiliados con los negociadores no puede implicar una mayor presión para los negociadores, sino que debe buscar alianzas o apoyos para continuar. Por ejemplo, entregar distintivos, banderas, a los afiliados, e invitarlos a que se tomen fotos y a que envíen mensajes de aliento a los negociadores, puede mostrar la unidad y la fuerza que se requiere dentro de la mesa de negociación, esto envía implícitamente un mensaje a la empresa y fortalece las posiciones del sindicato (la comunicación para la defensa y la motivación de los trabajadores)

3. Comunicación con terceros (empleador)

Tenga en cuenta que los comunicados y la información que publica la organización sindical es mas estudiada y revisada por parte de los empleadores que por los mismos afiliados. Por tanto al momento de redactar un comunicado, revise muy bien las palabras utilizadas, pues en la próxima reunión de negociación va a ser objeto de cuestionamiento por parte de la empresa. Y en ocasiones puede ser necesario provocar a la empresa, que los jefes o socios sean una presión más para los negociadores de la contraparte, o en otras puede ser mas útil generar tranquilidad entre los negociadores.

Así como los empleadores envían comunicados a los trabajadores o contratan con radio o prensa, los sindicatos también pueden hacer lo mismo, pero con costos mucho menores. En algunos procesos de negociación que generan gran impacto en la comunidad, es útil realizar visitas a periodistas y medios de comunicación informando sobre el pliego y el proceso de negociación, incluso tener un comunicado en redes sociales al respecto, para establecer dos cosas, un punto de contacto directo, y para que los periodistas conozcan de la situación en la empresa o entidad. Así, cuando llega el comunicado de la empresa, los periodistas tendrán información y una fuente con la cual contrastar y cuestionar la posición de la empresa.

Taller Estrategia de Comunicación

Primera Parte:

Todos creemos poder aportar nuestra experiencia en las comunicaciones, y el trabajo en equipo para realizar un comunicado puede ser difícil. Así que en grupos tendrán que definir tres titulares del comunicado para informar a los afiliados como avanza el proceso de negociación después de la primera semana, pero cada titular debe responder a un interés de comunicación definido por el grupo:

Titular uno para motivar a los afiliados:

(Ejemplo: Comunicado 1 del proceso de negociación. Quien no se mueve, no siente las cadenas!)

Titular para informar o explicar a los afiliados:

(Ejemplo: Comunicado 1 del proceso de negociación: La empresa nos ha dado un informe económico, y tenemos la razón, avanza nuestra negociación)

Titular para defender derechos:

(Ejemplo: Comunicado 1 del proceso de negociación: La empresa se niega a otorgar permisos sindicales, Nuestro sindicato también tiene derecho a existir y a funcionar.)

Taller Estrategia de Comunicación

Segunda Parte: Rueda de Prensa

Se realizará una simulación de una rueda de prensa, algunos de los participantes asumirán el rol de periodistas y entrevistarán al negociador responsable de comunicaciones. El ejercicio lo realizarán grabando la entrevista, preferiblemente utilizando también un micrófono. Y en grupo revisarán y evaluarán las respuestas dadas en la grabación.

Los periodistas deberán realizar preguntas incómodas, cortas y contundentes. La nota o grabación no debe durar más de dos minutos. Entre el equipo negociador discutirán y definirán de manera previa cual es el mensaje que debe comunicar el entrevistado.

Se recomienda para que la comunicación sea eficaz: escuchar muy bien la pregunta, no distraerse, no juzgar, no contar historias, mostrar empatía, ser resumido, específico, evitar generalizaciones, cuidar la comunicación no verbal, elegir un lugar o momento adecuado.

■ Síntesis sobre la Negociación Colectiva Sector Público y Sector Privado



La Negociación Colectiva de Trabajo en Colombia para los trabajadores del Sector Privado y para el Sector Público

“La libertad sindical y la libertad de asociación son un derecho humano fundamental que, junto con el derecho de negociación colectiva, representa un valor medular de la OIT. Los derechos de sindicalización y de negociación colectiva son habilitantes y permiten promover la democracia, una buena gobernanza del mercado del trabajo y unas condiciones laborales decorosas.»

(Tomado de: «La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas.» Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Informe del director General, 2007)

Negociación Colectiva de Trabajo: origen legal del Derecho de Negociación

La negociación colectiva de trabajo en Colombia para los trabajadores del sector privado y para los **trabajadores oficiales del sector público**, tiene su origen en la Ley 6 de 1945, hoy consagrada en los artículos 432, 433, 434, 435, 436, 444, 452, 453, 454, 455 al 461 y del 467 al 480 del C.S. del T.

Los trabajadores del sector privado y los trabajadores oficiales del sector público, les está permitido presentar pliego de peticiones a los empleadores, e iniciar un proceso de negociación colectiva de acuerdo con lo establecido en el art. 432 del C.S. del T. el cual se soluciona mediante un acuerdo entre las partes.

Los acuerdos a que lleguen las partes en la etapa de arreglo directo, es lo que se denomina contratación colectiva de trabajo y permite que se firme una convención colectiva de trabajo.

En el caso de que las partes no logran ponerse de acuerdo en la totalidad de las peticiones contempladas en el pliego de peticiones, sino solo en parte, las peticiones que no fue posible lograr un acuerdo, serán sometidas mediante un tribunal de arbitramento que termine con la firma de un laudo arbitral.

Artículo 467 del C.S del T. Convenciones Colectivas

La Convención colectiva de trabajo, es la que se celebra entre unos 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.

La Convención Colectiva de Trabajo, es una fuente formal de derechos y busca en lo fundamental mejorar las condiciones laborales y prestacionales establecido en la Ley

- a) Fijar las condiciones de trabajo y empleo o
- b) Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- c) Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Art. 25 del Decreto 2351 de 1965 PROTECCIÓN EN CONFLICTOS COLECTIVOS. Los trabajadores que hubieren presentado al patrono 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." (fuero circunstancial).

Origen del Derecho de Negociación para Los empleados públicos.

El artículo 55 de la Constitución nacional de 1991, extendió el derecho a la negociación colectiva a los empleados públicos, partiendo del convenio de la OIT 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública el cual forma parte de nuestra legislación interna, en virtud del 53 de la C. N., sin embargo, el artículo 416 del C.S. del T., prohíbe a los sindicatos de empleados públicos presentar pliegos de peticiones, es decir, iniciar un proceso de negociación y celebrar una convención colectiva de trabajo.

Normatividad aplicable a los empleados públicos en materia del derecho de asociación y Negociación Colectiva.

Artículo 414 C.ST Derecho de Asociación:

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 haya sido objeto cualquiera de éstos en particular, o sugerencias encaminadas a mejorar la organización administrativa o los métodos de trabajo.

Artículo 415 C.ST.

Atención por parte de las autoridades. Las funciones señaladas en los apartes 3 y 4 del artículo anterior, implican para las autoridades, y especialmente para los superiores jerárquicos de los asociados, la obligación correlativa de recibir oportunamente a los representantes del sindicato y de procurar la adecuada solución a sus solicitudes.

Artículo 416 C.ST.

Limita expresamente las funciones de los empleados públicos asociados sindicalmente al prohibirles presentar pliegos de peticiones y celebrar convenciones colectivas.

ARTICULO 416A.- C.ST. Adicionado. Ley 584 de 2000, art. 13. Las organizaciones sindicales de los servidores públicos tienen derecho a que las entidades publicas 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.

CONVENIO 98 de la OIT y Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998.

Consagran como principio el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

Convenio 151 de 1978

Aprobado en Colombia mediante Ley 411 del 5 de noviembre de 1997.

- Sobre protección del derecho de sindicación y procedimiento para determinar condiciones de empleo en administración pública (vigencia: 25 de febrero 1981).
- Necesidad de unificar criterios y regular derecho de sindicalización y negociación colectiva de todos los empleados públicos que no tienen cargos directivos o de alta confidencialidad.

Artículo 55 de la Constitución Política de 1991

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 de trabajo.

Sentencia C- 377 del 27 de julio de 1998

Ley 411 del 5 de noviembre de 1997, que aprobó el convenio 151 de 1978.

La finalidad del convenio y su contenido general, son compatibles con la Constitución. Se reconoce a servidores públicos derechos laborales mínimos como a los demás trabajadores, con limitaciones, porque esta en juego el interés general.

Sentencia C-161 del 23 de febrero de 2000

Declaro exequible la Ley 524 del 12 de agosto de 1999 aprobatoria del Convenio 154 de la OIT de 1998.

El cual se ajusta al preámbulo, artículo 2º y 55 de la C. N.

Reiteró pronunciamiento C-377 del 27 de julio de exequible el convenio 151 y su ley aprobatoria 411 de noviembre de 1997.

Decreto 1092 del 24 mayo De 2012

Reglamenta los arts. 7 y 8 de la Ley 411 de 1997 en los procedimientos de Negociación Colectiva y solución de controversias de sindicatos de los empleados públicos.

Deroga el Decreto 535 de 2009

Objeto: Regula términos y procedimientos para la Negociación Colectiva. entre sindicatos de empleados y entidades públicas en determinación de condiciones

de empleo de Negociación Colectiva de entidades públicas (nacional, departamental, distrital y municipal); organismos de control, Organización Electoral y órganos autónomos e independientes.

Los Sindicatos de empleados públicos solo pueden presentar memoriales respetuosos o simples solicitudes.



Están excluidos de la negociación colectiva los siguientes aspectos: a) La estructura organizacional; b) las plantas de personal; c) las competencias de dirección, administración y fiscalización del Estado; d) Los procedimientos administrativos; e) La carrera administrativa; f) El régimen disciplinario; g) El régimen prestacional. En materia salarial podrá haber concertación. Sin perjuicio de lo anterior, en el nivel territorial, se respetarán los límites que fije el Gobierno Nacional. En materia prestacional las entidades no tienen facultad de negociación.

Durante el término de la negociación, los empleados públicos a quienes se les aplica, el Decreto 1092 de 2012, que participen dentro del proceso de negociación, gozaran de las garantías del fuero y el permiso sindical, de conformidad con las disposiciones legales vigentes sobre la materia.

La negociación colectiva en el sector público en virtud del Decreto 160 de 2014, complido por el Decreto 1072 de 2015, se establecieron los siguientes parámetros de negociación cuando se trata de organizaciones sindicales de empleados públicos así:

1. **Sólo puede existir un pliego único de peticiones.**
2. En caso de existir varias organizaciones sindicales de empleados públicos en una misma entidad, a efecto de iniciar el procedimiento, éstas deben desarrollar las actividades previas que se requieran para unificar sus distintos pliegos de solicitudes en uno solo, el cual será el que deberán radicar ante la entidad o autoridad empleadora.
3. El resultado de un procedimiento de negociación colectiva de empleados públicos debe ser un único Acuerdo Colectivo.
4. **Una vez sea suscrito el Acuerdo Colectivo, no pueden presentarse nuevas peticiones durante la vigencia de éste.**

El procedimiento para la negociación colectiva en el sector público debe estar alineado por la existencia de un pliego de peticiones unificado en caso de pluralidad de sindicatos en la entidad, es decir que solo debe existir una sola mesa de negociación donde comparecerán las partes integrantes de la Comisión Negociadora y sus asesores para desarrollar las conversaciones, discusiones y debates sobre los puntos del pliego, a fin de lograr concertaciones del caso en la etapa de arreglo directo, posterior a lo cual, deberá resultar un Acuerdo Colectivo.

Recibido el pliego de solicitudes, por parte de la entidad pública empleadora, ésta designará sus representantes dentro de los cinco días hábiles siguientes. Dichos representantes serán empleados de nivel directivo que ejerzan funciones de dirección o conducción

institucional, a quienes no se le aplica los beneficios de la negociación colectiva. El número de representantes de la entidad pública será igual al de los representantes designados por las organizaciones sindicales. Informar por escrito a la respectiva organización sindical el nombre de los negociadores que representará a la entidad.

DURACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN: La negociación se desarrollará durante un periodo de 20 días hábiles prorrogables de común acuerdo entre las partes, hasta por diez días hábiles más.

Cuando el pliego de solicitudes contenga aspectos económicos, en asuntos susceptibles de negociación de conformidad con el numeral 7 del artículo 3° del Decreto 1092 de 2012, la discusión se adelantará teniendo en cuenta obtención de la disponibilidad presupuestal, según lo previsto en el numeral 3 del artículo 5 del citado decreto.

Si quedaran puntos pendientes de solución, las partes podrán escoger un mediador, de una lista única nacional de mediadores integrada por el Ministerio del Trabajo.

Cierre de la negociación

Una vez concluida la etapa de negociación, las partes levantarán un acta final en la cual se señalarán los acuerdos y desacuerdos; dichas actas recogerán también los argumentos expuestos por cada una de las partes durante la negociación.

El Acuerdo Colectivo contendrá lo siguiente:

1. Lugar y fecha.
2. Las partes intervinientes y sus representantes.
3. El texto de lo acordado.
4. El ámbito de su aplicación, según lo previsto en el artículo 7 del Decreto 1072 de 2015.
5. El periodo de vigencia.
6. La forma, medios y tiempos para su implementación y
7. La integración y funcionamiento del comité de seguimiento para el cumplimiento e implementación del acuerdo colectivo.

Actos Administrativos

La entidad empleadora, en un término no inferior a 15 días hábiles contados a partir de la firma del acta final suscrita por las partes, expedirá los actos administrativos a que haya lugar, o dará la respuesta motivada de su negativa a las peticiones.

Registro

Copias de las actas, donde están consignados los acuerdos y desacuerdos será remitida al Ministerio del Trabajo, quien deberá realizar el correspondiente registro.

¿Qué papel juega el mediador dentro del Proceso de Negociación Colectiva?

En caso de que se requiera las recomendaciones del mediador no son vinculantes. Existe una diferencia entre el mediador y la del Tribunal de arbitramento.

El mediador cumple una función de conciliador, es decir busca un acercamiento entre las partes. En tanto que el Tribunal de Arbitramento adopta decisiones con carácter jurisdiccional sobre los asuntos en los que las partes no llegaron a un acuerdo.

Los acuerdos de la negociación colectiva de los empleados públicos no constituyen Convenciones Colectivas de Trabajo, ni puede haber tribunal de arbitramento.

Los acuerdos de los empleados públicos son adoptados mediante actos administrativos para que tengan aplicación dentro de los 15 días siguientes a la firma del acta final.

Diferencias entra la Negociación Colectiva de Trabajo entre los trabajadores paraticulares y los trabajadores oficiales de las Entidades Públicas del Estado con los funcionarios públicos.

- A los trabajadores del sector privado y trabajadores oficiales de las entidades públicas, **tienen derecho a la negociación y la contratación colectiva.**
- A los empleados públicos, solo se les está permitido el **derecho a la negociación colectiva.**
- La duración de las conversaciones en la etapa de arreglo directo para los trabajadores del sector privado y trabajadores oficiales de las entidades del estado es de 20 días calendario, prorrogable por 20 días calendarios más de común acuerdo entre las partes.
- La negociación en el sector público se desarrollará durante un periodo de 20 días hábiles prorrogables de común acuerdo entre las partes, hasta por diez días hábiles más.
- La etapa de arreglo directo en el sector privado y trabajadores oficiales de las entidades públicas termina cuando hay acuerdo entre las partes, con la firma de la convención colectiva de trabajo o cuando se somete el conflicto colectivo a un tribunal de arbitramento, termina con la firma de un laudo arbitral.

La negociación colectiva en el sector público, los acuerdos a que lleguen las partes, es adoptado, mediante un acto administrativo para que tenga aplicación dentro de los 15 días siguientes a la firma del acta final.

En el caso de los trabajadores del el sector privado y trabajadores oficiales de las entidades públicas en el caso de existir varias organizaciones sindicales dentro de la misma empresa o entidad todas las organizaciones sindicales pueden presentar pliegos de peticiones y firmar por separado, la convención colectiva de trabajo o con la firma del Laudo arbitral.

- A los empleados públicos Sólo pueden presentar un pliego único de peticiones.
- En caso de existir varias organizaciones sindicales de empleados públicos en una misma entidad, a efecto de iniciar el procedimiento, éstas deben desarrollar las actividades previas que se requieran para unificar sus distintos pliegos de solicitudes en uno solo, el cual será el que deberán radicar ante la entidad o autoridad empleadora.
- El resultado de un procedimiento de negociación colectiva de empleados públicos debe ser un único Acuerdo Colectivo

Este resumen fue elaborado por:

Irma Beatriz López Suárez

Abogada Laboralista de trabajadores de Colombia

Correo Electrónico: irblopez@gmail.com

NEGOCIACIÓ

COLECTIVA

PROMOCIÓ DE LOS
DERECHOS HUMANOS
LABORALES (DDHLL)
EN COLOMBIA



CENTRAL
UNIÓN DE
TRABAJADORES
DE COLOMBIA



fundació
pau i
solidaritat



Ajuntament
de Cardedeu



Ajuntament de
Cerdanyola del Vallès



Ajuntament del
Prat de Llobregat



AJUNTAMENT
D'ESPLUGUES



Ajuntament
de Gavà



Ajuntament
d'Igualada



Ajuntament de Sabadell



Ajuntament de Lleida



AJUNTAMENT
VILAFRANCA
DEL PENEDES



Ajuntament
Granollers



AJUNTAMENT DE LA GARRIGA



Ajuntament de
Sant Feliu
de Llobregat



Ajuntament
de Santa Coloma
de Gramenet