

Manual Práctico del

Derecho de Asociación Sindical...

y Negociación Colectiva



LIBERTAD SINDICAL



SINTRAENFI
SINDICATO DE TRABAJADORES DE ENTIDADES FINANCIERAS

Manual Práctico del

**Derecho
de
Asociación
Sindical... y
Negociación
Colectiva**

Bogotá D.C. Colombia

LIBERTAD SINDICAL

Contenido

I.	ASOCIACIÓN SINDICAL.....	4
	¿Qué es un sindicato?.....	5
	¿Para qué es un sindicato?.....	5
	¿Cómo lo representa?.....	5
	Clases de sindicatos.....	6
II.	PROTECCIÓN AL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL... 	7
	¿Qué es fuero sindical y porque se llama fuero?.....	9
	¿Qué es el permiso sindical?.....	9
	Prohibiciones y sanciones.....	9
	¿Cómo se termina un Sindicato?.....	10
	Protección al Derecho de Asociación.....	11
III.	NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	12
	¿Qué es la Negociación Colectiva?.....	13
	¿Cuál es propósito de la Negociación Colectiva?.....	13
	¿Cuáles son los objetivos de la Negociación Colectiva?.....	13
	¿Que es un pliego de peticiones?.....	14
	¿A quien le corresponde la elaboración y la aprobación del pliego?.....	14
	¿Quién aprueba el pliego de peticiones?.....	14
	¿Pueden presentar los empleadores un pliego de peticiones.....	14
	Etapas de la Negociación.....	15
	¿Cuándo se inician las conversaciones?.....	15
	¿Cuál es la sanción al empleador que no da inicio a las conversaciones?.....	15
	¿Cuál es la duración de la etapa de arreglo directo?.....	15
	¿Pueden participar en la negociación colectiva los sindicatos minoritarios?.....	16
	¿Qué es el Fuero circunstancial?.....	16
	¿Qué es la denuncia de la convención colectiva de trabajo?.....	16

I. ASOCIACIÓN SINDICAL

La asociación sindical se garantiza a todas las personas, independiente que tengan trabajo o no. Los derechos fundamentales de la asociación sindical y negociación colectiva obligan al Estado colombiano en materia de derechos humanos y sindicales, por aceptar el ingreso a la OIT los principios fundamentales definidos en la Constitución y en la Declaración de la Filadelfia de OIT, incluidos los relativos a la Libertad Sindical.



Los derechos sindicales, al igual que los demás derechos humanos fundamentales, deben respetarse cualquiera que sea el nivel de desarrollo del país. Recopilación de 1996, párrafos 17 y 41, y 32. 1er informe, caso núm. 2031.

¿Qué es un Sindicato?

Es una agrupación de personas que buscan mejorar sus condiciones de trabajo (Constitución Política de Colombia, Artículos 39 y 53, Sentencias C-465 de 2008 de la Corte Constitucional). El reconocimiento opera con el depósito del acta de constitución.



¿Para qué es un Sindicato?

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

¿Cómo lo representa?

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

Clases de Sindicatos

Los sindicatos de trabajadores se clasifican:

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

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

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

Las federaciones y confederaciones tienen personería jurídica independiente, con las mismas atribuciones de los sindicatos, a excepción de la declaración de huelga, según la legislación actual. (Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 416).

La Central Sindical CTC, impulsa la creación de sindicatos fuertes por actividad económica o por rama de actividad, con el propósito de fortalecer la asociación sindical y la negociación colectiva de trabajo.

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



II. PROTECCIÓN AL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL

La asociación sindical implica autonomía y libertad sindical:

1. El derecho sin discriminación ni distinción para constituir sindicatos y organizarlas automáticamente como personas jurídicas, sin intervención del Estado.
2. Determinar su objeto, organización condiciones de admisión, permanencia, retiro o exclusión de sus afiliados, régimen disciplinario internos, órganos de gobierno y representación, constitución y manejo del patrimonio, causales de disolución y liquidación.
3. La cancelación o la suspensión de su personería jurídica solo proceden **por vía judicial, nunca por vía administrativa.**
4. Libertad para constituir y afiliarse a federaciones y confederaciones nacionales e internacionales.
5. Prohibición, a las autoridades públicas, incluso al legislador, de adoptar decisiones que atenten contra la asociación sindical.
(Ley 26 de 1.976)



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

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

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

(Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 405)



Los empleados públicos gozan de fuero sindical y permisos sindicales.

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

(Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 416).

¿Qué es el permiso Sindical?

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

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

Prohibiciones y Sanciones:

Los sindicatos no pueden impedir el ejercicio de la libertad de trabajo.

Destinar los fondos o bienes sociales del sindicato a fines distintos al objeto del sindicato, entre otras.

Sanciones:



Puede ser, desde la prevención, la imposición de multas por el Ministerio de trabajo de uno hasta 50 veces el SMMLV, la disolución y liquidación del sindicato y la cancelación en el registro sindical respectivo y la cancelación en el registro sindical de los miembros de la junta directiva del Sindicato.

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

¿Cómo se termina un Sindicato?

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

(Artículo 52 Ley 50 de 1990, Constitución Política de Colombia, Artículo 55; Corte Constitucional Sentencias: C-349/2009, C-112/1993, C-009/1994, C-103/1993, C-161/2000, C-696/2008; C-110/1994, C-484/1995, C-314/2004).

Protección al Derecho de Asociación Sindical

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



- La violación de los derechos de reunión y asociación. El que impida o perturbe una reunión lícita o el ejercicio de los derechos que conceden las leyes laborales o tome represalias con motivo de huelga, reunión o asociación legítimas, incurrirá en pena de prisión de uno (1) a dos (2) años y multa de cien (100) a trescientos (300) salarios mínimos legales mensuales vigentes.
- En la misma pena incurrirá el que celebre pactos colectivos en los que, en su conjunto, se otorguen mejores condiciones a los trabajadores no sindicalizados, respecto de aquellas condiciones convenidas en convenciones colectivas con los trabajadores sindicalizados de una misma empresa.
- La pena de prisión será de tres (3) a cinco (5) años y multa de trescientos (300) a quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes si la conducta descrita en el inciso primero se cometiere:
 1. Colocando al empleado en situación de indefensión o que ponga en peligro su integridad personal.
 2. La conducta se cometa en persona discapacitada, que padezca enfermedad grave o sobre mujer embarazada.
 3. Mediante la amenaza de causar la muerte, lesiones personales, daño en bien ajeno o al trabajador o a sus ascendientes, descendientes, cónyuge, compañero o compañera permanente, hermano, adoptante o adoptivo, o pariente hasta el segundo grado de afinidad.
 4. Mediante engaño sobre el trabajador.

III. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

¿Qué es la Negociación Colectiva?

El derecho a la negociación colectiva es inherente con el derecho de la asociación sindical; su ejercicio potencializa y vivifica la actividad de la organización sindical, por cuanto le permite a esta cumplir la misión que le es propia de representar y defender los derechos de sus afiliados, y hacer posible, real y efectivo el **“principio de igualdad”**. (Artículo 55 de la Constitución Política de Colombia).

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

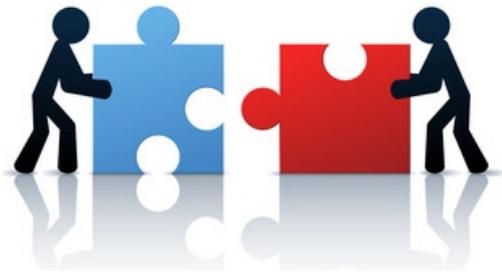
Oportunidad que tienen los trabajadores como los empleadores para llegar a un acuerdo a partir del pliego de peticiones formulado, antes de tomarse la decisión de declarar la huelga o de someter las diferencias a un tribunal de arbitramento, o de convocar un tribunal de arbitramento obligatorio en aquellos casos de servicios públicos esenciales. (Constitución Política de Colombia, Artículo 56, Ley 1210 de 2008, Inclusive 2, Artículo 39 de la Ley 31 de 1992, Sentencia C-521/1994, Ley 142 de 1994, Artículo 4 Ley 100 de 1993, Sentencia C-450/1995)

¿Cuál es el propósito de la Negociación Colectiva?

La negociación colectiva de trabajo tiene por objeto definir por medio del dialogo y la concertación, mejores condiciones de empleo, por encima de los mínimos legales establecidos.

¿Cuáles son los objetivos de la Negociación Colectiva?

- Negociación voluntaria y libre de mejores condiciones de trabajo
- Defensa de los intereses comunes entre las partes del conflicto económico laboral
- Garantía de que los representantes de las partes sean oídos y atendidos
- El afianzamiento de la justicia social de las relaciones entre trabajadores y empleadores.



¿Qué es un Pliego de peticiones?

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

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

Los sindicatos de acuerdo con las reglamentaciones estatutarias que promuevan el conflicto colectivo.

¿Quién aprueba el Pliego de peticiones?

La asamblea general del sindicato y debe presentarse al empleador, a más tardar dos (2) meses de su aprobación, por la Junta Directiva (Presidente) y se designará una comisión de trabajadores con plenos poderes para negociar, designada por la asamblea general del sindicato.

¿Pueden presentar los empleadores un Pliego de peticiones?

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

(Artículo 14 del Decreto Ley 616 de 1954; Artículo 16 de la Ley 584 de 2000).



ETAPAS DE LA NEGOCIACIÓN

Arreglo Directo

El empleador o su representante, está en la obligación de recibir a los delegados de los trabajadores dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación oportuna del pliego de peticiones para iniciar conversaciones.

¿Cuándo se inician las conversaciones?

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

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

El empleador que se niegue o eluda iniciar las conversaciones de arreglo señalado será sancionado por las autoridades del trabajo con multas equivalentes al monto de cinco (5) a diez (10) veces el salario mínimo mensual más alto por cada día de mora, a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

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

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

Acta final arreglo directo

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



¿Pueden participar en la Negociación Colectiva los sindicatos minoritarios?



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

La Corte Constitucional declaró la garantía atendiendo los principios de razonabilidad y proporcionalidad, y vulneraba no solo el derecho de negociación colectiva sino también el de libertad sindical, eje fundamental de los derechos de los trabajadores(as). (Corte Constitucional Sentencia C-063/2008, y Min trabajo, Decreto 089 de 2.014).

Limitación:

Solo puede existir una convención colectiva por empresa.

¿Qué es el Fuero circunstancial?

Protege a los trabajadores que hubieren presentado al empleador un pliego de peticiones, en el sentido de que estos no pueden ser despedidos sin justa causa comprobada, **desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto, mediante la firma de la convención o del pacto, o quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso.** (Artículo 25, Decreto 1965 y Artículo 10 Decreto 1373, Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 374, 376, 432, 478, y 479, Corte Suprema de Justicia, Sentencia de Homologación de 22 de Noviembre de 1994).

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

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

convención colectiva por triplicado ante el inspector de trabajo de lugar, y en su defecto ante el alcalde.

La vigencia de la convención colectiva denunciada se mantiene hasta tanto se firme una nueva o se expida un fallo arbitral, dando así estabilidad al acuerdo colectivo entre patrono y trabajadores. *(Artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo)*

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



AFÍLIATE YA !!

**PRESENTES EN LAS JUSTAS LUCHAS
DE LOS TRABAJADORES
COLOMBIANOS !!**



SINTRAENFI

SINDICATO DE TRABAJADORES DE ENTIDADES FINANCIERAS

www.sintraenfi.org / info@sintraenfi.org

(091) 2 84 49 13 / 313 320 4200 / 318 247 9667

Calle 11 # 8 / 54 Oficina 704 Edificio LATUF

Bogotá D.C - Colombia