

# Cartilla formativa para promotores de derechos laborales en el sector de puertos

---



## Módulo II Derecho Laboral Colectivo





# Contenido

<b>Introducción</b>	<b>2</b>
<b>Hablemos de derecho laboral colectivo</b>	<b>3</b>
Elementos esenciales de la asociación sindical	4
Historia del derecho laboral colectivo en Colombia	5
Protección normativa en Colombia	7
Sustento en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	7
Sustento en la Constitución Política de Colombia	10
Sustento en el Código Sustantivo del Trabajo (CST)	10
<b>Hablemos de sindicatos</b>	<b>11</b>
¿Qué es un sindicato?	11
Clasificación	12
Sindicatos de segundo y tercer grado	13
Ruta metodológica para ejercer la libertad sindical: ¿Cómo se crea un sindicato?	15
Organización interna	16
Fueros sindicales	17
El despido de un trabajador/a con fuero sindical	18
Hechos atentatorios contra el derecho de asociación sindical	19
Derecho de negociación colectiva	20
Sustento normativo de la negociación colectiva	21
Pasos para la negociación colectiva	22
El derecho de huelga	23
Desarrollo de la huelga	23
Arbitramento laboral	25
Reglas del juego	25
Procedimiento para el arbitraje laboral	25
<b>Vamos a jugar</b>	<b>26</b>
<b>Bibliografía</b>	<b>34</b>
<b>Anexos</b>	<b>35</b>

# Introducción

En 2015, la Organización de Naciones Unidas (ONU) propuso un conjunto de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para dar fin a la pobreza, proteger el medioambiente y garantizar que todos los seres humanos disfruten de paz y prosperidad antes de 2030. Dentro de ellos se encuentra el N.º 8. “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”.

En el marco de este objetivo, el gobierno colombiano elaboró entre 2014 y 2017 la Política Pública de Trabajo Decente que busca promover las condiciones para que las personas cuenten con un trabajo que les permita desarrollar un proyecto de vida, con un enfoque territorial, y la garantía de los derechos fundamentales en el trabajo, sin discriminación y mediante el diálogo social.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el concepto de Trabajo Decente se soporta en cuatro componentes que se refuerzan entre sí:

- Respeto y vigencia de los derechos fundamentales en el trabajo.
- Extensión de la protección y seguridad social.
- Creación de empleos decentes.
- Reforzamiento del tripartismo y el diálogo social.

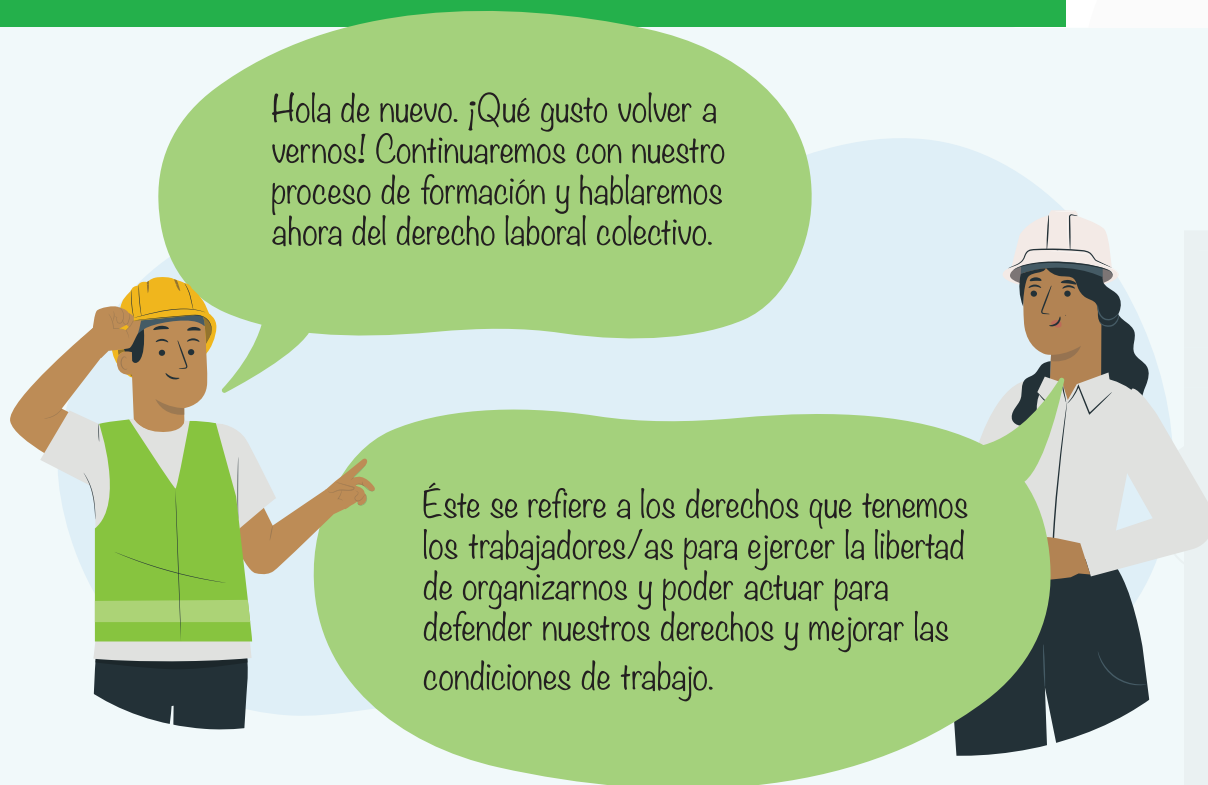


Por su parte, la libertad de asociación también aparece dentro de los Derechos Fundamentales del Trabajo, que constituyen un mínimo que los Estados deben garantizar a las personas al margen de la existencia de un contrato laboral. Estos son:

- Libertad de asociación y libertad sindical
- Eliminación del trabajo forzoso
- Abolición del trabajo infantil
- Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

Es así como el presente módulo de derecho laboral se alinea a su vez con el ODS N.º 8; con los pilares establecidos por la OIT entorno al concepto de Trabajo Decente y con los Derechos Fundamentales del Trabajo ya que promueve la divulgación de información en torno a las libertades sindicales, el derecho a la negociación colectiva y a la huelga.

## Hablemos de derecho laboral colectivo



La libertad sindical es un derecho fundamental de los trabajadores/as para agruparse y defender sus intereses comunes sin ningún tipo de restricción, intromisión o intervención del Estado que limite o impida su funcionamiento y constituye una garantía para la democracia y el diálogo social. Sus pilares son la organización, regulación, representación, negociación y huelga.

Este derecho tiene una dimensión política, ya que busca el equilibrio de poder y el control a la arbitrariedad en las relaciones de trabajo; una dimensión ética, dado que propende por la igualdad y la paz; y una dimensión jurídica, ya que garantiza el ejercicio de libertades públicas.

## Elementos esenciales de la asociación sindical

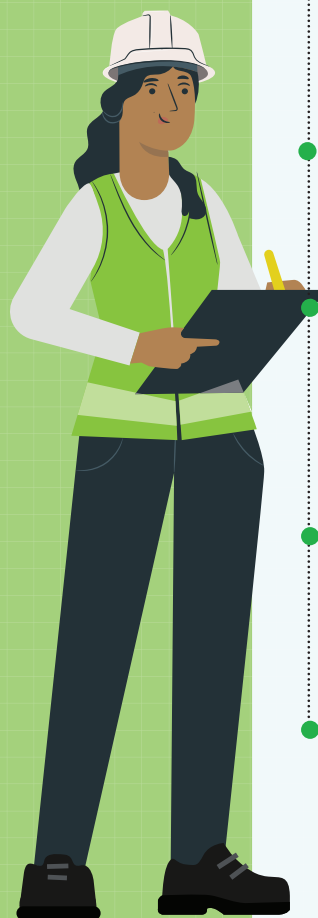
- 1 Todo trabajador tiene el derecho a asociarse libremente, sin distinción de su origen, sexo, raza, nacionalidad, orientación política, sexual o religiosa entre otras, que se identifique en un grupo con intereses comunes.
- 2 El Estado debe abstenerse de interferir en el ámbito de constitución, organización y funcionamiento interno, estos son exclusivos del sindicato, siempre y cuando no transgredan la legalidad.
- 3 La libertad de asociación protege a la colectividad por lo que ésta prima sobre los derechos subjetivos del trabajador/a.
- 4 La disolución o cancelación de la personería jurídica de un sindicato solo puede darse por vía judicial.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Recomendamos la lectura de las sentencias: C-621/08; T-619/16; T180/16; T-612/19; T-376/20, C-471 /20 entre otras.




## Historia del derecho laboral colectivo en Colombia




- **1847** Se origina la sociedad de artesanos de Bogotá y otras asociaciones de trabajadores/as.
- **1906** El Sindicato de Tipógrafos de Bogotá se convierte en el primero en ser reconocido por el Estado colombiano.
- **1913** Se reconoce una primera organización de segundo grado: La Unión Obrera de Colombia.
- **1928** A manos del ejército colombiano se produce la masacre de las bananeras, un acontecimiento social y político que marcó la historia de lucha de los obreros agrarios.
- **1930** Para finales de este año se registran un total de 99 sindicatos en todo el país, así como las primeras huelgas.
- **1931** Se expide la Ley 83 del 23 de julio que regula la actividad sindical y constituye uno de los más grandes avances legislativos de la historia en materia laboral.


De aquí en adelante han ocurrido otros hechos históricos que serán abordados a lo largo del curso y que los participantes podrán investigar para indagar en los hitos que han marcado el derecho laboral colectivo en Colombia.




¿Y por qué la Ley 83 del 23 de julio de 1931 es tan importante?



Es importante porque nos anticipamos a la regulación internacional. Hasta 1948 y 1949, la OIT reguló la actividad sindical a través de algunos convenios que más adelante estudiaremos.



¿Es decir que en 1931 el Estado reconoció derechos sindicales?



Compañero, los derechos sindicales fueron regulados jurídicamente luego de largas, duras y constantes luchas. Fueron conquistas de las organizaciones obreras.

## Protección normativa en Colombia

En Colombia la libertad sindical está amparada por el derecho internacional, a través de diferentes convenios de la OIT; así como por la Constitución Política de nuestro país y por el Código Sustantivo del Trabajo (CST).

Convenios  
Internacionales  
de la OIT

Constitución Política  
de Colombia

CST / Código  
Penal Colombiano

## Sustento en los convenios de la OIT

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos que establecen principios y derechos básicos que ingresan a la normatividad nacional gracias al bloque de constitucionalidad. Es decir, aquellas normas y principios que, sin aparecer formalmente en el articulado del texto constitucional, hacen parte de la legislación interna y son utilizados como parámetros de control de las leyes, ya que han sido integrados a la constitución. Dentro de ellos encontramos convenios internacionales que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en estados de excepción.





En materia de derechos básicos del trabajo, la OIT está encargada de formular políticas y programas que promuevan el trabajo decente. La OIT es la única agencia tripartita de la ONU, ya que reúne no solo a representantes de 187 estados, sino también a empleadores y trabajadores/as para promover consensos y una participación democrática.

Los convenios dictados por la OIT referidos a la libertad sindical son:

- a** **Convenio 87 de 1948** sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.
- b** **Convenio 98 de 1949** sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.
- c** **Convenio 135 de 1971** sobre los representantes de los trabajadores/as.
- d** **Convenio 151** sobre las relaciones de trabajo en la administración pública.
- e** **Convenio 154 de 1981** sobre el derecho a la negociación colectiva.

Además de estos convenios que establecen unos principios básicos que deben cumplir todos los países que los ratifican, la OIT establece unas directrices detalladas sobre su aplicación, llamadas recomendaciones.

- a** **Recomendación 91 de 1951** sobre los contratos colectivos.
- b** **Recomendación 163 de 1981** sobre la negociación colectiva.

En este apartado nos referiremos a los dos primeros convenios y en el apartado de negociación, a los tres restantes, así como a las dos recomendaciones.

- a** **Convenio 87 de 1948** sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

De acuerdo con la OIT, este convenio es:

La norma básica de la libertad sindical, establece el derecho de los trabajadores/as y empleadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes, sin autorización previa, así como afiliarse, redactar sus estatutos, elegir a sus representantes, organizar su administración, no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa, y tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. La libertad sindical y la negociación colectiva. Recuperado el 22 de marzo de 2024 de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_508357.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_508357.pdf)



**b** **Convenio N.º 98 de 1949** sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

- Este convenio establece que los trabajadores/as deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Fue adoptado con el propósito de completar algunos aspectos del Convenio N.º 87. Tiene tres objetivos fundamentales:
- Garantizar medidas de protección contra actos de discriminación antisindical antes, durante y en la terminación de la relación de trabajo.
- Garantizar medidas de protección contra los actos de injerencia en los asuntos internos de las organizaciones de trabajadores/as y de empleadores.
- Adoptar medidas para fomentar el desarrollo de la negociación voluntaria a fin de reglamentar las condiciones de empleo a través de contratos colectivos.

## Sustento en la Constitución Política de Colombia

Los siguientes artículos de la Constitución Política de Colombia garantizan el derecho a la sindicalización, negociación colectiva y huelga.

- Artículo 1. Este artículo es el resultado del ejercicio de la soberanía popular en la Asamblea Nacional Constituyente de 1991. “Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general”.<sup>3</sup>
- Artículo 25. Establece que el trabajo es un derecho y una obligación social que goza de la protección del Estado, y que toda persona tiene el derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.
- Artículo 39. Define la libertad de los trabajadores/as a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado; garantiza el fuero sindical para los representantes de estas organizaciones y establece que los miembros de la fuerza pública no gozan del derecho de asociación sindical.

3. Colombia [Const]. Art. 1. 7 de julio de 1991 (Colombia). Colombia [Const]. Art. 1. 7 de julio de 1991 (Colombia).

- Artículo 55. Consagra el derecho a la negociación colectiva para regular las relaciones laborales.
- Artículo 56. Establece el derecho a la huelga salvo en servicios públicos esenciales y define la creación de una comisión permanente conformada por el gobierno, los empleadores y los trabajadores/as para la solución de conflictos colectivos de trabajo.

## Sustento en el Código Sustantivo del Trabajo (CST)

Este compendio de normas dedica la segunda parte del texto a todos los temas relacionados con el derecho colectivo del trabajo, es decir, desde el artículo 353 hasta el 484, en los que define el derecho de asociación, la libertad de afiliación, conformación y disolución, así como el derecho a la negociación y a la huelga. A lo largo de esta cartilla veremos en detalle algunos apartados de este código.

## Hablemos de sindicatos



### ¿Qué es un sindicato?

Es una asociación de trabajadores/as cuyo objetivo es la defensa y promoción de intereses sociales, económicos y profesionales derivados de una relación laboral, ya sea en el ámbito privado como en el público. Estos son considerados de primer grado. Dentro de las funciones de este tipo de organizaciones, el CST destaca las siguientes:

- Estudiar las condiciones de trabajo de sus asociados
- Contribuir al acercamiento entre los empleadores y los trabajadores/as.
- Celebrar convenciones colectivas y contratos sindicales.
- Asesorar y representar a sus agremiados.
- Promover la educación técnica y general de sus asociados.
- Brindar ayuda a sus asociados, en caso de enfermedad, invalidez o calamidad.
- Adquirir los bienes inmuebles y muebles que se requieran para ejercer sus actividades.

## Clasificación

De acuerdo con el artículo 356 del CST, existen cuatro tipos de sindicatos en Colombia:

**De gremio:** están formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

**De industria o por rama de actividad económica:** están formados por trabajadores que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica.



**De empresa:** están formados por trabajadores de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución.

**De oficios varios:** están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en número mínimo (25 trabajadores) requerido para formar uno gremial, y solo mientras subsista esta circunstancia.

## Sindicatos de segundo y tercer grado

Con el fin de ampliar el alcance de los sindicatos se crearon asociaciones de segundo grado, llamadas federaciones; y de tercer grado, llamadas confederaciones. Para constituirse, las primeras requieren como mínimo diez sindicatos si son de carácter local o regional; y no menos de 20 si son de jurisdicción nacional, profesional o industrial.

A continuación, se mencionan, algunas de ellas, a manera de ejemplo:

- Federación Colombiana de Educadores (**Fecode**)
- Federación Colombiana de Trabajadores/as de Comunicaciones (**Fecolot**)
- Federación Agraria Nacional (**Fanal**)

Federación

=

Sindicato

+

Sindicato

+

Sindicato



Por su parte, las confederaciones son organizaciones que requieren por lo menos diez federaciones para su conformación. En Colombia las confederaciones más representativas son:

- Central Unitaria de Trabajadores/as de Colombia (**CUT**)
- Confederación de trabajadores/as de Colombia (**CTC**)
- Confederación General del Trabajo (**CGT**)

Federación

+

Federación

+

Federación

=

**Confederación**



# Ruta metodológica para ejercer la libertad sindical: ¿Cómo se crea un sindicato?

El CST también estipula en detalle los pasos que debe cumplir un grupo de trabajadores/as para conformar un sindicato.

**1** Reunir 25 trabajadores o más.

**2** Suscribir "acta de fundación" en la reunión de constitución, con nombres y apellidos de los participantes.

**3** Aprobar los estatutos y designar a los directivos.

**6** Recibir respuesta del MDT con la admisión o rechazo del registro.

**5** Realizar el Registro Sindical ante el MDT.

**4** Comunicar por escrito al empleador la constitución del sindicato.

**7** Publicar el Registro Sindical en un periódico de circulación nacional.

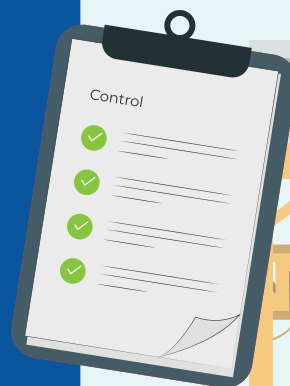


## Organización interna

Para su correcta organización, los sindicatos deben tener presentes las disposiciones del CST, en especial los artículos 359, 360, 361 y 362. En ellos se establece que todo sindicato debe redactar libremente unos estatutos y reglamentos administrativos en los que aparezca su denominación y domicilio, su objeto, las condiciones de admisión, obligaciones y derechos de los afiliados, entre otros.

En los estatutos también se debe establecer:

- Edad mínima de afiliación (el CST establece que la edad mínima es de 14 años).
- Periodicidad de las asambleas generales (por lo menos cada 6 meses).
- Conformación del quórum.
- Trabajadores/as directivos.
- Periodicidad y cuantía de las cuotas ordinarias.
- Reglas para la administración del presupuesto.



## Fueros sindicales

En el artículo 405, el CST define el fuero sindical como aquella garantía que tienen algunos trabajadores/as de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo. Tampoco trasladados a otros municipios sin justa causa.



### Fuero de fundadores

Protege a los trabajadores que hayan fundado el sindicato, desde el día de su constitución hasta dos meses después de la inscripción en el registro sindical. No puede exceder los seis meses.



### Fuero de directivos

Protege a los trabajadores que ocupen cargos directivos en sindicatos, federaciones y confederaciones durante todo su mandato.



### Fuero de adherentes

Protege a los trabajadores que ingresen al sindicato desde el momento de constitución hasta dos meses después de la inscripción en el Registro Sindical.



### Fuero de reclamantes

Protege a dos representantes de la comisión de reclamos por el periodo que dure la junta directiva y seis meses más.

El CST aclara que si hay cambios en la junta, el antiguo miembro goza del fuero durante los tres meses siguientes y que, en caso de fusión de dos o más organizaciones, los directivos que no hagan parte de la nueva junta tendrán el fuero durante tres meses después de realizada la fusión.

## Causas para despedir a un trabajador/a con fuero sindical

En el artículo 410, el CST establece que existen algunos casos en los que el empleador puede alegar justa causa para despedir a un trabajador/a así se encuentre protegido por el fuero sindical. Estas son:

- a La liquidación o clausura definitiva de la empresa y la suspensión de actividades por parte del empleador por más de 120 días.
- b Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del CST, es decir: violencia, engaño, daño material, acto inmoral, entre otros.

Sin embargo, aunque el empleador argumente una justa causa, existen unos requisitos para despedir a un trabajador/a amparado con un fuero sindical:

- El empleador debe presentar la solicitud de despido definitivo ante el juez de trabajo en un periodo de dos días a partir de la suspensión.
- Con esta solicitud, el empleador debe depositar el valor de 15 días de salario al trabajador/a suspendido para garantizar que le pagará el monto correspondiente a los días de suspensión en caso de que no prospere la autorización de despido.

Si el juez llegara a comprobar que el trabajador/a fue despedido sin su autorización, este ordenará su reintegro con el pago correspondiente de los salarios y prestaciones dejados de percibir por causa del despido.

En todo caso, los empleadores tienen el derecho de suspender a los trabajadores/as amparados por el fuero y sancionarlos disciplinariamente de acuerdo con lo consignado en el reglamento interno. Así queda consignado en el artículo 412 de CST.



## Hechos atentatorios del derecho de asociación sindical

El CST establece en el artículo 354 una multa de 5 a 100 veces el salario mínimo mensual vigente a toda persona que atente contra el derecho de asociación sindical. ¿Pero cuáles son los actos atentatorios en los que puede incurrir un empleador? <sup>4</sup>



<sup>4</sup> Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Art. 354.

**Obstruir o dificultar** la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios.

**Negarse a negociar** con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales.

**Despedir, suspender o modificar las condiciones** de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación.

**Adoptar medidas de represión** contra los trabajadores/as por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de esta norma.

## Derecho de negociación colectiva

Se trata de un derecho fundamental que constituye un instrumento para regular las condiciones laborales y garantizar las libertades sindicales. Dentro de los temas que se abordan de manera habitual en la negociación sindical se encuentran los salarios, el tiempo de trabajo, la capacitación, la seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

El objetivo de la negociación es alcanzar convenciones colectivas que regulen las condiciones de trabajo, pero también los derechos y responsabilidades de las partes, de manera que se generen condiciones armoniosas en el entorno laboral.



## Sustento normativo de la negociación colectiva

Este derecho se encuentra descrito en los convenios 151 y 154 de la OIT y consagrado en la Constitución Política de Colombia en el artículo 55.

Convenio 151 de 1981. Establece el derecho a la sindicalización en la administración pública y subraya que la relación entre empleadores y trabajadores/as no debe ser unilateral. Con esto, abrió el paso a la negociación colectiva.

Convenio 154 de 1981. En él, la OIT dispone que la negociación colectiva debe servir para fijar las condiciones de trabajo y empleo, regular las relaciones entre empleadores y trabajadores/as, y regular las relaciones entre los empleadores o sus organizaciones y las organizaciones de trabajadores/as.

Es importante mencionar que existe una diferencia sustancial entre convención colectiva y pacto colectivo. La convención colectiva se acuerda con un sindicato que representa a sus afiliados, mientras que el pacto colectivo se suscribe con trabajadores que no pertenecen a un sindicato.



La OIT también ha publicado una serie de recomendaciones que, como su nombre lo indica, no son obligatorias, pero fijan unas directrices para avanzar en su cumplimiento.

- Recomendación 163, de 1981 sobre la negociación colectiva. En ella se describen las medidas que las partes pueden adoptar para fomentar el diálogo.
- Recomendación 91, sobre los contratos colectivos.
- Recomendación 92, sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios.
- Recomendación 158, sobre la administración del trabajo.
- Recomendación 159, sobre las relaciones de trabajo en la administración pública.

Este derecho también se encuentra amparado por la Constitución Política de Colombia, que en su artículo 55, consagra: “Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones 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”.<sup>5</sup>

Adicionalmente tenemos: de una parte, la regulación contenida en el CST para el sector privado y los trabajadores/as oficiales; y de otra el Decreto 243 de 2024 para los trabajadores/as públicos. Normas diferentes para conflictos diferentes, pero ambas basadas en el artículo 55 de la Constitución.

<sup>5</sup> Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 55. 7 de julio de 1991 (Colombia).



# Pasos para la negociación colectiva

Todo proceso de negociación colectiva tiene tres etapas cuyo resultado es una convención colectiva donde se establecen los acuerdos y obligaciones de las partes. Los siguientes pasos aparecen consignados en la cartilla “Ejerciendo la Negociación Colectiva”, de la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas.<sup>6</sup>

1

Determinar el tipo y alcance de la negociación colectiva: dependiendo del tipo de sindicato se define el tipo de convenio colectivo que se firma. Si es de empresa, su alcance será limitado a los empleados de esa empresa; si es de rama, el convenio afectará a todos los agremiados del sector.

2

Determinar la titularidad del sindicato para presentarse a la negociación: asegurarse de que el sindicato cuenta con personería jurídica.

3

Elaborar la propuesta de negociación colectiva: lo ideal es realizar un sondeo entre los agremiados para saber cuáles son las necesidades más sentidas. También es recomendable estudiar un convenio ya firmado de otra empresa del sector.

6

Si la empresa se niega a negociar o se llega a un acuerdo parcial (no total), el sindicato solicita la mediación del MDT. Si aun así no se logra resolver la diferencia, se produce un conflicto colectivo, que constituye el primer requisito para convocar una huelga.

5

Presentar el proyecto de convenio al empleador y solicitar el inicio de la negociación. En esta etapa se puede llegar a un acuerdo directo completo o parcial.

4

Celebrar una asamblea para aprobar el proyecto de convenio y elegir los representantes de la comisión negociadora.

7

Firma del convenio colectivo si hay acuerdo en el paso anterior. Si no hay acuerdo, huelga o tribunal de arbitramento.

- Etapa de preparación
- Etapa de negociación directa
- Etapa de resolución

<sup>6</sup> Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas. Ejerciendo la negociación colectiva. Recuperado el 24 de marzo de 2024 de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/--sro-lima/documents/genericdocument/wcms\\_571369.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/--sro-lima/documents/genericdocument/wcms_571369.pdf)

## El derecho de huelga

Desde sus inicios, el movimiento sindical ha puesto en práctica diferentes acciones para obtener sus objetivos; entre ellos se encuentra la huelga, considerado como el último recurso de que disponen los sindicatos para hacer valer sus reivindicaciones.

Este derecho se encuentra consagrado en el artículo 56 de la Constitución Política de Colombia, donde se establece:

Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. La ley reglamentará este derecho. Una comisión permanente integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores/as, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales. La ley reglamentará su composición y funcionamiento.<sup>7</sup>

Por su parte, el CST establece en el artículo 429 que se entiende por huelga la suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores/as de una empresa con fines económicos y habiendo efectuado los pasos descritos en el apartado de negociación colectiva.

Esto quiere decir que la huelga debe ser adelantada por trabajadores/as vinculados a empresas o actividades no consideradas como servicio público esencial, tales como las de acueducto, energía eléctrica, aseo, hospitales, empresas de transporte por aire, tierra y agua; y todas aquellas relacionadas con el petróleo y sus derivados, cuando estén destinadas al abastecimiento de combustible. Así queda consignado en el artículo 430 del CST.

## Desarrollo de la huelga

Acabada la etapa de negociación directa sin alcanzar los resultados esperados a pesar de la mediación del MDT, los trabajadores/as pueden optar por realizar la huelga. De acuerdo con los artículos 445 y 446 del CST, la cesación de actividades podrá efectuarse transcurridos dos días desde la declaración de la huelga y antes de que pasen diez días hábiles.

Una vez empiece el cese de actividades, el sindicato deberá celebrar una asamblea en la que someterá a votación con la participación de todos los afiliados, la decisión de permanecer en la huelga o sujetar las diferencias a un fallo arbitral. Esta es una figura para la solución de conflictos en la cual se nombra a un tercero, en este caso, un funcionario del MDT, que facilita la toma de decisiones. En el siguiente apartado se explicará este mecanismo en detalle.

<sup>7</sup> Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 56. 7 de julio de 1991 (Colombia).

Si la mayoría llegara a optar por el arbitraje, las actividades tendrán que ser reanudadas en un plazo máximo de tres días hábiles. De acuerdo con el artículo 448 del CST, cuando la huelga se prolongue por más de 60 días calendario sin llegar a un acuerdo, el MDT podrá ordenar que el conflicto se resuelva con la ayuda de un tribunal de arbitramento. En este caso, los trabajadores/as deberán reanudar las actividades en un lapso de tres días hábiles.

En cuanto al funcionamiento de las empresas durante el periodo que dure la huelga, el artículo 449 del CST establece que el empleador no puede celebrar nuevos contratos para reanudar los servicios suspendidos, salvo en las dependencias en que el funcionamiento sea indispensable para evitar perjuicios a la seguridad y la conservación de los bienes, y para la conservación de cultivos y cuidado de semovientes.

Por otra parte, el CST establece en el artículo 450 algunos casos en que la suspensión colectiva del trabajo es ilegal:

- Cuando los trabajadores/as trabajan en una empresa de servicios públicos.
- Cuando la huelga persigue objetivos diferentes a los profesionales o económicos.
- Cuando no se haya pasado de manera previa por la fase de arreglo directo.
- Cuando la huelga no haya sido declarada por la asamblea general de los trabajadores/as.
- Cuando se efectuó antes de los dos días hábiles o después de diez días hábiles a la declaratoria de huelga.

- Cuando la suspensión del trabajo no sea pacífica.
- Cuando se realiza con el propósito de exigir a las autoridades la ejecución de una actividad que depende de la determinación de ellas.

Una vez el MDT declare la ilegalidad de la huelga, el empleador podrá despedir a los trabajadores/as que hayan participado en ella, incluso si están amparados por el fuero sindical, en cuyo caso no requerirá la calificación de un juez para hacerlo efectivo. En el mismo artículo el CST estipula que el MDT o el empleador afectado pueden solicitar a la justicia laboral, la suspensión o cancelación de la personería jurídica del sindicato.



## Arbitramento laboral

Como ya se mencionó, el arbitramento es un mecanismo que permite resolver un conflicto colectivo entre el empleador y una organización sindical. Se da cuando la etapa de negociación colectiva fracasa y los trabajadores/as votan por iniciar el arbitraje; o por mandato legal, cuando al cabo de 60 días calendario de huelga aún no hay acuerdo entre las partes y el MDT ordena que el conflicto se dirima por este medio.

De acuerdo con el CST, el tribunal de arbitramento debe estar conformado por tres partes: un representante del sindicato, uno de la empresa y un funcionario del MDT. No pueden hacer parte de este tribunal las personas que hayan participado de manera directa o indirecta como representantes de las partes en las etapas de arreglo directo o de conciliación.

## Reglas del juego

En los artículos 456 y 457, el CST establece que los tribunales de arbitramento no pueden deliberar sin la asistencia plena de sus miembros. Además, que sus integrantes pueden solicitar de las partes todas las informaciones que requieran para argumentar sus posturas; así como ordenar inspecciones oculares, interrogar a las partes y recibir declaraciones.

La tarea de los árbitros será dirimir aquellos puntos en los que no se haya producido acuerdo en las etapas de arreglo directo ni de conciliación y su fallo tiene que proferirse en un término de diez días contados desde la conformación del tribunal.

Una vez proferido, este fallo tiene el carácter de una convención colectiva y su vigencia no puede exceder los dos años. El tercer apartado del artículo 461 del CST también aclara que no puede haber huelga durante el tiempo en que rija el fallo arbitral.

## Procedimiento para el arbitraje laboral

En el Decreto 17 de 2016<sup>8</sup> se establece cómo iniciar un proceso de arbitramento.

- a La parte interesada solicita la convocatoria del tribunal ante el MDT y envía los documentos presentados en el Anexo 2. Lista de verificación para iniciar el trámite de tribunal de arbitramento.
- b Una vez el MDT verifica los documentos, expide una resolución en la que convoca al tribunal y establece la ciudad en que sesionará.
- c Los representantes de la empresa y los trabajadores/as designan al tercer árbitro. Si no hay acuerdo entre las partes, transcurridas 48 horas el MDT realiza la designación a través de un sorteo con listas suministradas por la Corte Suprema de Justicia.
- d Los árbitros disponen de dos días para aceptar, tomar posesión y entrar en funciones.
- e A partir de ese momento, el tribunal cuenta con diez días para emitir una resolución. Este plazo puede ampliarse por acuerdo entre las partes.

<sup>8</sup> Este acto administrativo adiciona un capítulo al Decreto 1072 de 2015 (Decreto único reglamentario para el sector trabajo).



**¡Muy bien!**

Hemos terminado el módulo II de nuestro proceso formativo para promotores de derechos laborales en puertos. Te invitamos a repasar lo que trabajamos en el módulo I y lo relacionamos con lo que hemos visto en este. **¡Ahora, vamos a jugar!**



**Vamos a jugar**

## Vamos a jugar

Teniendo en cuenta lo que hemos aprendido, responde las siguientes preguntas.

**El derecho laboral colectivo está relacionado con:**

- a. Los beneficios que debemos tener todos los trabajadores y trabajadoras en Colombia.
- b. Las normas sobre prestaciones sociales, contratos, salarios y jornadas.
- c. Las normas que regulan los derechos de asociación sindical, negociación colectiva y huelga.
- d. El conjunto de derechos que tenemos los trabajadores/as en todos los contextos.

**1. Indica si las afirmaciones siguientes son falsas o verdaderas**

Los derechos laborales colectivos se dieron por la generosidad del Estado.

Verdadero  Falso

Los trabajadores/as se comenzaron a organizar debido a las precarias condiciones de trabajo.

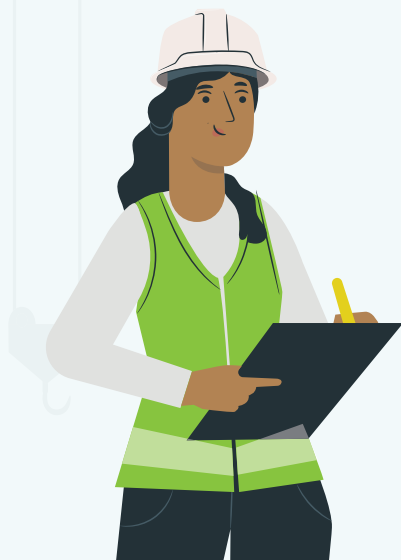
Verdadero  Falso

En Colombia siempre se han respetado los derechos laborales colectivos.

Verdadero  Falso

Colombia fue pionera en el reconocimiento de los derechos laborales colectivos, gracias a las luchas de los trabajadores/as.

Verdadero  Falso



## Vamos a jugar

Une con una línea la definición correcta de cada uno:

C087

C098

Artículo 39

Artículo 56

- Define la libertad de los trabajadores/as a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado; garantiza el fuero sindical para los representantes de estas organizaciones.
- La norma básica de la libertad sindical, establece el derecho de los trabajadores/as y empleadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes, sin autorización previa, así como afiliarse, redactar sus estatutos, elegir a sus representantes y organizar su administración.
- Establece el derecho a la huelga salvo en servicios públicos esenciales y define la creación de una comisión permanente conformada por el gobierno, los empleadores y los trabajadores/as para la solución de conflictos colectivos de trabajo.
- Este convenio establece que los trabajadores/as deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

## Vamos a jugar

Define con tus palabras los siguientes conceptos:

**a. Sindicato**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**b. Confederación**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**b. Federación**

---

---

---

---

---

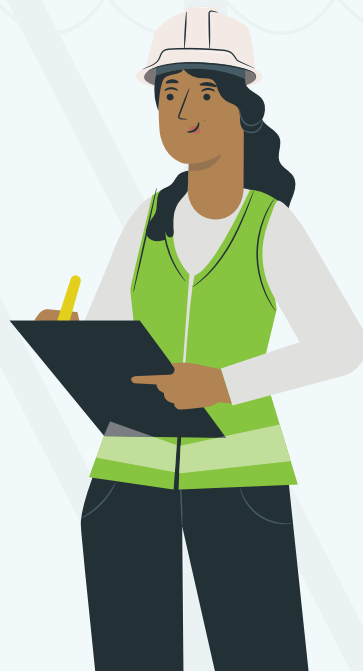
---

---

---

---

---



## Vamos a jugar

Responde las siguientes preguntas.

**a. Un grupo de 32 ingenieros que trabajan en tres empresas diferentes han decidido conformar un sindicato; según sus características este será:**

De empresa

De industria – Por rama de la actividad económica

Gremial

De oficios varios

**b. Organiza en orden los siguientes pasos para la conformación de un sindicato.**

Notificación por escrito al empleador

Reunir 25 trabajadores/as o más

Aprobar estatutos y designar directivos

Registro Sindical

Publicación acto administrativo

Suscribir acta de constitución

**c. Ricardo a sus 15 años trabaja en el puerto como asistente administrativo. ¿Es posible que se una al sindicato de la empresa?**

Posible

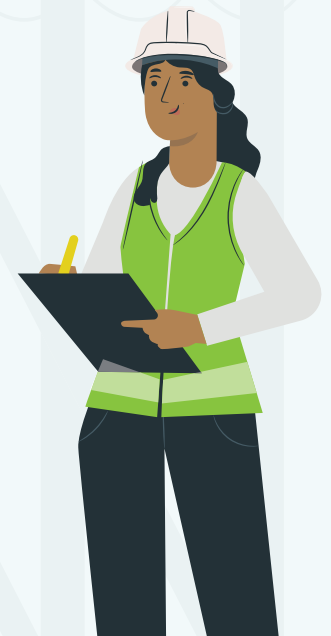
No posible



Responde las siguientes preguntas. Encuentra en la siguiente sopa de letras 10 palabras relacionadas con los derechos de negociación y huelga.

J	O	R	N	A	D	A	L	A	B	O	R	A	L	J	U	S	T	A
V	G	S	K	O	N	E	S	Y	X	E	X	Y	Q	L	Q	H	N	X
R	Y	A	G	R	I	M	Y	S	W	A	C	I	O	N	E	A	I	R
N	L	Y	A	S	K	V	H	A	A	N	L	Q	F	E	I	S	E	N
D	K	G	C	A	Y	S	V	C	X	S	I	U	K	L	R	Q	K	E
L	S	H	L	E	V	W	I	E	Q	A	E	X	Y	X	A	X	L	D
F	W	N	A	G	S	K	B	N	B	R	L	K	R	L	Q	R	A	U
U	L	Y	S	A	K	A	H	R	O	S	W	A	S	I	B	H	Y	L
E	H	A	L	H	Y	M	N	S	U	A	H	M	A	C	O	S	L	A
O	N	C	A	R	V	Q	Y	T	W	H	Y	Q	I	E	A	X	G	S
B	P	R	I	M	A	K	A	G	I	R	I	M	A	N	K	S	K	B
R	L	A	M	B	G	N	L	A	C	A	M	A	S	C	Y	O	Y	G
M	O	M	Q	O	K	Q	A	H	E	M	S	T	Q	I	V	I	V	K
B	V	G	M	A	V	I	S	K	N	Y	X	E	X	A	I	R	I	L
B	A	W	K	A	A	N	L	Y	C	R	I	M	A	S	Q	A	M	A
I	N	P	Y	H	Q	Y	C	V	I	O	A	W	S	U	V	L	S	Y
L	U	M	V	A	C	A	C	I	O	N	E	S	Y	H	I	A	W	Q
L	P	A	N	L	Y	S	I	B	H	Y	L	V	A	N	B	S	N	B
Z	V	A	X	C	P	K	C	H	S	E	X	M	G	T	Q	I	V	O

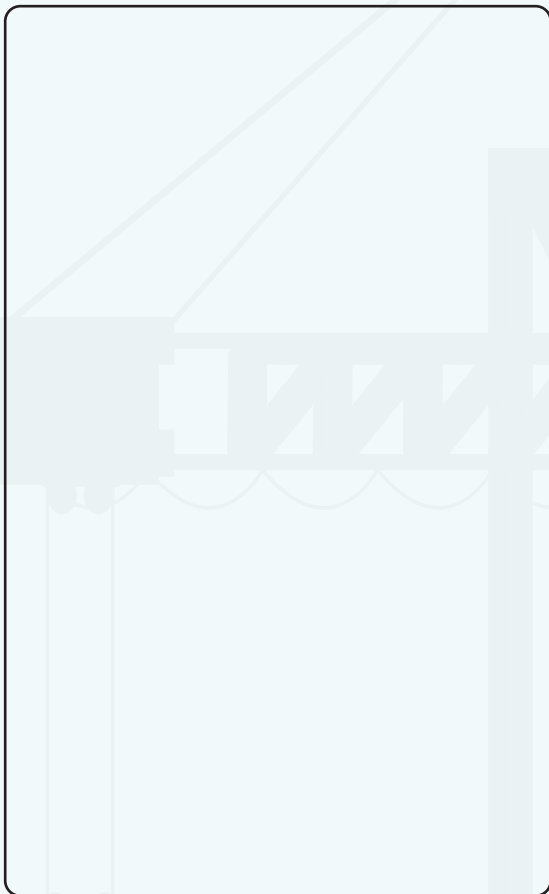
- Negociadores
- Conversaciones
- Arreglo directo
- Cese
- Suspensión
- Paro
- Acuerdo
- Pliego
- Convención
- Decisión





## Vamos a jugar

Escribe, dibuja o recorta una imagen que ejemplifique los derechos de asociación, negociación y huelga.



## Bibliografía

Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas. Ejerciendo la negociación colectiva. Recuperado el 24 de marzo de 2024 de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/genericdocument/wcms\\_571369.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/genericdocument/wcms_571369.pdf)

Hernández Valderrama, Francisco. El sindicalismo en Colombia implicaciones sociales y políticas. Recuperado el 20 de marzo de 2024 de <https://simatol.org/wp-content/uploads/2018/02/TEISIS29.pdf>

Ministerio del Trabajo. Listado de federaciones y confederaciones. Recuperado el 22 de marzo de 2024 de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/428735/Listado+de+Federaciones.pdf>

Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. La libertad sindical y la negociación colectiva. Recuperado el 22 de marzo de 2024 de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_508357.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_508357.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. 1948.

Organización Internacional del Trabajo. Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. 1949.

Organización Internacional del Trabajo. Convenio 135 sobre los representantes de los trabajadores. 1971.

Organización Internacional del Trabajo. Convenio 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública. 1978.

Organización Internacional del Trabajo. Convenio 154 de 1981 sobre el derecho a la negociación colectiva. 1981.

Organización Internacional del Trabajo. Recomendación 91 sobre los contratos colectivos. 1951.

Organización Internacional del Trabajo. Recomendación 163 sobre la negociación colectiva. 1981.

# Anexos

## Anexo 1

Artículos principales del convenio 87 de la OIT ratificado por Colombia

### **Artículo 2.**

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

### **Artículo 3.**

Las organizaciones de trabajadores/as y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

### **Artículo 4.**

Las organizaciones de trabajadores/as y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

### **Artículo 5.**

Las organizaciones de trabajadores/as y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores/as y de empleadores.

### **Artículo 6.**

Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores/as y de empleadores.

### **Artículo 7.**

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores/as y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio


## Anexo 2

Lista de verificación para iniciar el trámite de tribunal de arbitramento

La siguiente lista aparece en el artículo 2.2.2.9.2. del Decreto 017 de 2016.

CONTENIDO	Si	No
El acta de inicio de la etapa de arreglo directo firmada por las partes.		
El acta final suscrita por las partes, o la versión propia, con la expresión del estado en que queda la negociación del pliego de peticiones indicando con precisión cuáles fueron los acuerdos parciales.		
La declaración acerca de la existencia de pluralidad de organizaciones sindicales en negociación colectiva con el mismo empleador y la etapa en que se encuentra la negociación.		
La designación del árbitro por parte de la organización sindical.		
El acta de asamblea general suscrita por la mayoría absoluta de los trabajadores/as de la empresa, o de la asamblea general de los afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores en los términos del artículo 444 del CST, que contenga la decisión de dirimir el conflicto por un tribunal de arbitramento y la designación del árbitro correspondiente.		
El pliego de peticiones presentado por la organización sindical, o el pliego de peticiones unificado, o pliegos de peticiones en caso de ser más de una organización sindical.		
La denuncia de la convención colectiva, conforme lo previsto en el artículo 479 del CST, cuando de esa forma se hubiera originado el conflicto.		
La manifestación de que se trata de un sindicato minoritario, si así fuere, siempre y cuando la mayoría absoluta de los trabajadores/as no hayan optado por la huelga cuando esta sea procedente.		
La manifestación en caso de considerarla conveniente de ser notificados electrónicamente conforme el artículo 56 de la Ley 1437 de 2011.		





Los fondos del proyecto provienen del Gobierno de los Estados Unidos a través del Departamento del Trabajo, bajo el acuerdo cooperativo IL-35742-20-75-K. El 100% de los costos totales del proyecto es financiado con recursos federales.

Este material no refleja necesariamente las opiniones o políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, ni la mención de nombres comerciales, productos comerciales u organizaciones implica el respaldo del Gobierno de los Estados Unidos.