

Lista de chequeo sobre

Negociación Colectiva



- Desde los Centros de Atención Laboral (CAL) les presentamos esta lista de chequeo
- ¿Cómo debe ser el proceso de Negociación Colectiva?
- "Con esta lista puedes llevar el control del proceso y asegurar que se han seguido todos los pasos del mismo"



Listado 01 Previo al inicio de la etapa de arreglo directo

Realizado

SI NO

1. Ya existe convención colectiva: Se ha realizado la denuncia de la convención dentro de los 60 días antes a la fecha de vencimiento para que no se prorrogue.

2. Se ha creado o consolidado un pliego de peticiones. Sea éste un pliego completo o la denuncia de ciertos puntos convencionales en caso de ya existir convención colectiva.

3. La Asamblea del sindicato ha aprobado el Pliego.

Recuerda que... El pliego de peticiones debe ser radicado ante el empleador máximo 2 meses después de realizada la Asamblea.

Nota: La aprobación del pliego debe darse no por la asamblea de la seccional sino por la asamblea nacional o asamblea de delegados según lo dispongan los estatutos del sindicato.

4. Se ha conformado la comisión negociadora.

Recuerda que... Además de los miembros del sindicato pueden asistir, como asesores, representantes sindicales de organizaciones de 2° o 3er grado.

Nota: Se recomienda que esta comisión sea nombrada por la Asamblea General el mismo día en que se aprueba el pliego.

5. Se ha presentado el pliego ante el empleador y ante el inspector del Ministerio del Trabajo.

Recuerda que... Pueden presentarlo por correo electrónico.

Recuerda que... Si el pliego es presentado de forma presencial debe solicitarse una copia con el recibido del pliego

6. EL empleador, máximo 5 días hábiles después de la presentación del pliego, ha citado al sindicato para iniciar las negociaciones.

Nota: Si pasa el término y el empleador no convoca el inicio de la negociación, el sindicato puede colocar una querrela ante Ministerio de Trabajo para que se proceda a la multa establecida en el N° 2 de Art. 433 del CST.

Listado 02 Etapas del arreglo directo

	Realizado	
	SI	NO
<p>1. Se han iniciado las conversaciones.</p> <p>Recuerda que... Las conversaciones deben durar 20 días calendario, prorrogables por otros 20 días calendario, solo si las partes están de acuerdo.</p>		
<p>2. Se han realizado las actas de las negociaciones en especial el acta de inicio.</p> <p>Nota: De ser posible en el acta inicial dejar un acápite de garantías sindicales y para la negociación.</p>		
<p>3. ¿Existe acuerdo?</p> <p><i><u>Si marcaste Si sigue al numeral 4, si marcaste No sigue al numeral 7</u></i></p>		
<p>4. Se ha redactado la Convención Colectiva de Trabajo (CCT) y en ella están contemplados <u>la totalidad</u> de los acuerdos a los que se llegó.</p>		
<p>5. Todos los representantes tanto los del empleador como los del sindicato, han firmado la convención colectiva.</p>		
<p>6. Se ha depositado la Convención Colectiva de Trabajo ante el Ministerio del Trabajo. Mismo que se realizó máximo 15 días después de la firma.</p> <p>Nota: Sólo hasta el depósito es que la CCT tiene validez y exigencia ante el empleador y judicialmente.</p>		
<p>7. Se ha redactado un acta de final <u>con los acuerdos y desacuerdos</u> a los que se llegó durante las conversaciones.</p> <p>Recuerda que... Esta acta debe ser muy precisa sobre los acuerdos parciales y los desacuerdos a los que se llegaron ya que <u>estos no podrán ser modificados</u> y será el punto de partida del Tribunal de Arbitramento en caso de que se llegue allí.</p>		
<p>8. Se ha firmado del acta final de acuerdo <u>por todas las partes intervinientes</u> del Sindicato y el empleador.</p>		
<p>9. Se ha enviado el acta al Ministerio del Trabajo en cumplimiento del artículo 436 del CST.</p>		

Si en el numeral **7** de la tabla anterior se ha marcado **NO**. Se debe iniciar el trámite de Huelga o Tribunal de Arbitramento, este proceso debe contener mínimo los siguientes elementos:

Listado 3: Decidir si el conflicto se resuelve con Tribunal de Arbitramento o con la Huelga

Realizado

SI NO

1. El Sindicato es Mayoritario.

Si marcaste SI dirígete al numeral 2 y si marcaste NO dirígete al numeral 3

Nota: *Sindicato mayoritario es aquel que agrupa entre sus afiliados a más de la mitad de los trabajadores del total de los empleados de la empresa.*

2. Se convocó, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo, a una asamblea general de los miembros del sindicato que laboran en la empresa.

Recuerda que... Debes convocar al Ministerio del Trabajo a la asamblea y a las votaciones.

3. Se convocó, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo, a una asamblea general de la totalidad de los trabajadores de la empresa sin importar si son sindicalizados o no.

Recuerda que... Debes convocar al Ministerio del Trabajo a la asamblea y a las votaciones.

5. Se Informó a los trabajadores de la situación y se realizó una votación secreta, personal e indelegable; a través de una pregunta clara, sobre si se quería continuar el conflicto colectivo a través de la huelga o tribunal de arbitramento.

6. Se realizó el escrutinio y la opción ganadora fue la que obtuvo la mayoría absoluta

Nota: *Mayoría absoluta significa que gana la opción que tenga la mitad más uno de los votos.*

7. Se Realizó un acta donde se consignó el resultado de las votaciones y la decisión de los trabajadores.

8. Se envió el acta al Ministerio del Trabajo.

Huelga:

La huelga es un derecho fundamental que tienen las organizaciones sindicales, el cual se ejerce cuando los trabajadores detienen de forma pacífica la producción de la empresa. La huelga que se realice cuando no se llegó a un acuerdo durante la etapa de arreglo directo del conflicto colectivo, es un trámite reglado por la ley laboral, por eso a continuación vamos a realizar un paso a paso para que se ejecute de forma legal.

Si la decisión de la asamblea fue llevar el conflicto colectivo a huelga revisa los pasos siguientes:



Listado 4: Huelga

	Verificación	
	SI	NO
1. Se ha realizado la declaración de huelga.		
2. Se ha creado del comité de huelga.		
3. Se ha realizado un estudio del centro de trabajo para determinar si todas las áreas son susceptibles de cierre o no.		
4. Se ha establecido la hora 0 de inicio de la Huelga.		
Recuerda que... Esta debe realizarse no antes de 2 días hábiles de declarada la huelga y no después de 10 días hábiles declarada la huelga.		
5. Se envió comunicación al Ministerio del Trabajo para que esté presente.		
(Luego de haber establecido hora y lugar)		
6. En la diligencia de cierre estuvo: un (1) representante del comité de huelga, uno (1) del empleador y el inspector del trabajo.		
7. Se realizó el sellamiento del centro o centros de trabajo, en la hora y lugar señalada, junto con el inspector del Ministerio del Trabajo.		
8. Luego del cierre, se levantó un acta dando cuenta de todas las actividades adelantadas, de la colocación de los sellos y cualquier manifestación hecha por las partes, incluyendo la solicitud del empleador del no cierre de proceso alguno, así como, las consideraciones de la organización sindical sobre el mismo.		
9. La huelga tuvo una duración máxima de 60 días.		
10. Las partes continuaron la negociación, de mutuo acuerdo, durante la ejecución de la huelga.		

Nota: En caso de **existir acuerdo** entre las partes **volver a la tabla N° 2** y llevar a cabo los pasos establecidos desde el N° 7 hasta el 9.

Tribunal de Arbitramento

El Tribunal de Arbitramento es un mecanismo alternativo de solución de conflictos, en donde a través de terceros se falla en equidad para darle termino a la controversia.

Si la decisión de la asamblea fue llevar el conflicto colectivo a Tribunal de Arbitramento por favor siga la siguiente Lista de chequeo.



Tabla 5: Tribunal

	Realizado	
	SI	NO / NO ES NECESARIO
1. Se realizó la solicitud expresa al Ministerio del Trabajo para la conformación del Tribunal de Arbitramento. Se anexaron los documentos del A al I a la solicitud.		
A. El acta de inicio de la etapa de arreglo directo firmada por las partes.		
B. 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 cuales fueron los acuerdos parciales.		
C. 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. (Opcional)		
D. La designación del árbitro por parte de la organización sindical.		
E. El acta de asamblea general suscrita por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, o de la asamblea general de los afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores 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.		
F. 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.		

G. La denuncia de la convención colectiva, conforme lo previsto en el artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando de esa forma se hubiera originado el conflicto.		
H. La manifestación de que se trata de un sindicato minoritario, si así fuere, siempre y cuando la mayoría absoluta de los trabajadores no hayan optado por la huelga cuando ésta sea procedente.		
I. La manifestación en caso de considerarla conveniente de ser notificados electrónicamente conforme el artículo 56 de la Ley 1437 de 2011.		
2. El empleador ha designado al árbitro.		
3. El Ministerio del Trabajo ha dejado constancia de fecha de inicio de convocatoria e integración del tribunal, dentro de los 3 días posteriores a la recepción de los documentos.		
4. Se ha comunicado a los árbitros para su posesión y la misma se dará dentro de los tres (3) días posteriores al recibo de dicha comunicación.		
5. Los árbitros, después de posesionados, de común acuerdo y dentro de las 48 horas siguientes a su posesión, han designado al tercer árbitro.		
Nota: En caso de no ponerse de acuerdo será el Ministerio del Trabajo quien designe al tercer arbitro.		
6. Se ha expedido, por parte del viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, la Resolución de convocatoria e integración del tribunal de arbitramento, en donde indica a los árbitros que deberán instalar el tribunal en un término no mayor a ocho (8) días contados a partir de la comunicación de la mencionada Resolución.		
7. El Tribunal, ha proferido el fallo dentro de los 10 días correspondientes o dentro del plazo de la prórroga si así lo ha solicitado.		
8. Se ha proferido el laudo.		
9. Se ha notificado el laudo de forma personal a las partes y a partir de ello, se tienen tres (3) días para instaurar recursos.		
10. El Laudo ha quedado en firme y se vuelve exigible.		

Recuerda que puedes acceder a los servicios del CAL (Centro de Atención Laboral) de manera totalmente gratuita a fin de obtener asesoramiento en temas, no sólo relacionados con la negociación colectiva, sino en todos aquellos concernientes a la defensa de tus derechos laborales, la salud laboral y la gestión de riesgos Psicosociales.



Worker-Driven Labor Law Enforcement Centers: es un proyecto financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

Bajo el acuerdo de cooperación IL-33979-19-75-K. El 100% del costo total del Proyecto es financiado con recursos federales por un total de 3,997,766 de dólares. El contenido de este material no refleja necesariamente las opiniones o las políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. La mención de nombres comerciales, productos, comerciales u organizaciones no implica su aprobación por el gobierno de los Estados Unidos.