

# HUELGA



## ¿Qué es la huelga?

Es un derecho de los trabajadores que consagra la constitución. La ley la define como la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus patronos y previos los trámites establecidos en la ley.

## ¿Quiénes participan y se afectan de la huelga?

Todos los trabajadores de la empresa, sindicalizados o no, incluidos los de manejo y

confianza y los contratistas, que ejercen actividades en la empresa. Inclusive los que no votaron, o votaron negativamente.

## ¿La huelga afecta mis ingresos?

Si, porque durante la huelga el contrato de trabajo se suspende. Pero, este sacrificio, es el único medio legal de presionar al patrón para que ceda a las peticiones de los trabajadores.

## ¿Quiénes votan la huelga?

Lo hacen los trabajadores de la empresa mediante votación secreta, personal e indelegable. Nuestro sindicato acostumbra, además, a ratificarla en la Asamblea Nacional de Delegados.

## ¿Qué es la hora cero?

Es el instante, luego de votada la huelga, en que el sindicato autónomamente decide cuando la inicia, dentro del tiempo que la ley determina, esto es, entre el 2º y el 10º día hábil después de la votación.

## ¿Cuándo es ilegal la huelga?

Para el caso nuestro, solamente en el evento de que no cumplamos con las formalidades y etapas que la ley señala, que la huelga no se vote adecuadamente por quienes deben hacerlo, o que ésta no se inicie cuando se debe. Por ello, durante o al final de la huelga, ningún trabajador puede ser despedido porque la huelga no es, en si misma, causal de terminación del contrato de trabajo.

# SINTRAMANOTI

Noviembre 2014

## ASAMBLEA GENERAL



Se cita a los afiliados a sintramanisol a la asamblea de delegados, que se realizara el domingo 14 de diciembre del 2014 a las 8:30 am. En el centro convencional del café, edificio antes

Banco Cafetero, ubicado en la carrera 22 # 18-21 piso 5°. El afiliado delegado debe representar a dos afiliados que no puedan asistir, los no asistentes participaran en las rifas como si estuvieran presentes, porque legalmente el derecho les da este beneficio.

Los formatos para delegar se pueden solicitar a los miembros de la junta directiva, y se deberán devolver debidamente diligenciados a más tardar el 26 de noviembre del presente año; esta fecha también se tomara como límite para los compañeros que se quieran afiliar a sintramanisol para que puedan asistir o delegar para ser representado en la asamblea general de delegados.

### ALGUNOS DE LOS PUNTOS A ANALIZAR:

1) Llamado a lista 2) Informes de la junta directiva: 3) Informes de los asistentes 4) Exposición del pre pliego de peticiones el cual debe ser aprobado por la mitad más uno, de los asistentes. 5) Elección de la junta negociadora 6) Modificación de los estatutos 7) Rifas. 8) Cierre y entrega de refrigerio.

# NEGOCIACION COLECTIVA

## ¿Qué es el Conflicto Colectivo de Trabajo?

Denominado así por la ley, es la controversia que se suscita entre patronos y trabajadores por causa o con ocasión de la prestación de un servicio. También se podría decir que es el conflicto que surge entre el capital y el trabajo y tiene como base o fundamento la disputa por el precio de la fuerza de trabajo y las ganancias que se generan en el proceso productivo capitalista. Dicho conflicto inicia con la presentación del pliego de peticiones.

## ¿Cuáles son las etapas del Conflicto Colectivo de Trabajo?

Tal como dijimos, inicia con la presentación del pliego de peticiones y luego la etapa de arreglo directo. Si hasta ese momento no hay acuerdo total, se vota la huelga y luego se decide el momento de iniciarla.

## ¿Qué es el Pliego de Peticiones?

Escrito que contiene las peticiones mediante las cuales los trabajadores buscan modificar los derechos existentes, crear nuevos derechos y reformar las condiciones de trabajo. Es, además, el medio para generar el conflicto colectivo de trabajo. En nuestro caso es elaborado y aprobado por la Asamblea Nacional de Delegados del sindicato.

## ¿Quiénes negocian el Pliego?

De acuerdo con la ley, se debe nombrar una comisión negociadora para presentar y negociar el pliego de peticiones. Los negociadores, según la ley, tanto de la empresa como del sindicato, están investidos de plenos poderes, que se presumen, para celebrar y suscribir acuerdos en nombre de las partes.

## ¿Qué nos ampara legalmente para que nosotros los trabajadores, a través del sindicato, podamos presentar Pliego de Peticiones y que la empresa se sienta con éste a discutirlo?

La discusión del Pliego de Peticiones presentado por los trabajadores no es una opción para el empleador sino una obligación. Esta surge por mandato de la Constitución y de los Convenios Internacionales, que consagra para los trabajadores el derecho a hacer peticiones y a negociarlas colectivamente. Asimismo, la ley regula una serie de obligaciones y procedimientos para el trámite y solución de las peticiones.

# TRIBUNAL DE ARBITRAMIENTO

## Que es Arbitramento?



El arbitraje es una competencia jurisdiccional confiada a terceros para que resuelvan con autoridad, en equidad o en derecho, conflictos tanto de carácter individual como colectivo, de obligado acatamiento para las partes.

En nuestra legislación laboral el artículo 461 del Código Sustantivo del Trabajo advierte que "el fallo arbitral pone fin al conflicto y tiene el carácter de convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo". Agrega esta norma que la vigencia del fallo arbitral no puede exceder de dos (2) años y durante el tiempo que éste rija no puede haber suspensión colectiva de trabajo.

El artículo 452 del Código Sustantivo del Trabajo, contempla dos clases de arbitramento:

- a) **Obligatorio:** En aquellos eventos en que por virtud de la ley, los trabajadores no tienen la posibilidad para votar la huelga o por resultar inconveniente la misma.
- b) **Voluntario:** Ocurre éste cuando las partes de común acuerdo optan por resolver el conflicto colectivo mediante el arbitramento, en situaciones diferentes a las contempladas en la norma para considerarse obligatorios.
- c) **Extraordinarios:** Aquellos que se integran con posterioridad a una huelga válidamente votada por los trabajadores, esté o no en ejecución.

## ¿Por qué no es bueno el Tribunal de Arbitramento?

Podemos resumir las siguientes razones: 1) Históricamente nunca han fallado a favor del trabajador; 2) Saca el conflicto del dominio del trabajador para que OTROS decidan por él; 3) La conformación del tribunal no es favorable al trabajador, por que son tres: uno de la empresa, uno del sindicato y uno del ministerio; 4) El fallo del tribunal no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidas en la ley o en la convención, es decir, fallan sobre lo que ya existe, cuando precisamente los pliegos de peticiones son para mejorar lo existente o crear nuevos derechos; 5) El tiempo para resolver, en la practica, es ilimitado y mientras tanto no se puede iniciar otro conflicto colectivo.