



Organización
Internacional
del Trabajo

ABC de la **CETCOIT**



Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT

ABC de la **CETCOIT**



Organización
Internacional
del Trabajo

Copyright © Organización Internacional del Trabajo – OIT 2015

Primera edición 2015

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización con la condición que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

OIT

ABC de la CETCOIT

Bogotá: OIT/ Oficina de Proyectos de la OIT para Colombia
Oficina de la OIT Para los Países Andinos, 2015. 26/Págs.

Proyecto de Cooperación Técnica – *Promoción del Cumplimiento de las Normas Internacionales del Trabajo en Colombia* – con fondos del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL).

Diseño, diagramación e impresión:
Arte Litográfico Ltda.

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en la que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo, sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales, no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales, no implica desaprobación alguna.

Impreso en Bogotá

ÍNDICE

PRÓLOGO	5
ABC de la CETCOIT	6
¿Qué es la CETCOIT?	6
¿Cuándo fue creada?	6
Antecedentes	6
¿Quiénes la integran?	7
¿Cuál es su función?	7
Manual de admisibilidad de casos ante la CETCOIT	8
¿Que tipo de conflictos conoce la CETCOIT?	9
¿Quién puede solicitar la intervención o facilitación de un caso ante la CETCOIT?	9
¿Cuáles son los requisitos para la admisibilidad de un caso?	9
¿Quién recibe la solicitud de intervención o mediación de un caso?	10
¿Qué casos no son admitidos por la CETCOIT?	10
Procedimiento	11
¿Cuáles son los efectos de los acuerdos alcanzados?	12
¿Qué se ha logrado?	12
CASOS A RESALTAR	13
Ecopetrol	13
Bavaria	14
Carbones del Cerrejón	15
Empresa Promotora Turística del Caribe S.A.	15
Alcaldía Municipal de Zipaquirá	16
Alcaldía de Tocancipá	16
Ministerio de Defensa Nacional	17
Entrevista Ministerio de Defensa Nacional - ASODEFENSA	18
CHEC	19
Entrevista CHEC	19
Anexo 1	21
Manual de Admisibilidad	22



PRÓLOGO

La Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT (CETCOIT) es una instancia tripartita creada por Acuerdo del Gobierno, los empleadores y los representantes de los trabajadores de Colombia, la cual ha contado desde su fundación con el patrocinio de la OIT.

El sometimiento de los casos para ser considerados en dicha instancia debe ser decidido por voluntad de las partes interesadas y funciona como una instancia de solución de diferencias que busca agilizar el trámite de las mismas, sin que ello signifique la renuncia a recurrir a las instancias internacionales o nacionales competentes.

Por el número de casos tramitados en la CETCOIT durante su tiempo de existencia, resulta evidente que ha respondido a una necesidad real y el creciente número de casos solucionados expresa la buena disposición de las partes interesadas.

La solución de las diferencias siempre es compleja, también en el campo laboral, pero la mediación cumplida por el Magistrado Eduardo Cifuentes, a juicio de las partes, ha sido decisiva en el buen funcionamiento de esta instancia.

El hecho de que la coordinación de la CETCOIT esté integrada por representantes de las tres partes interesadas le ha otorgado una gran legitimidad y ha asegurado el equilibrio en el tratamiento de los casos. Asimismo, el haber logrado producir un Manual de admisibilidad de casos garantiza que la CETCOIT pueda seguir operando de manera eficiente.

Confiamos que la difusión de esta experiencia anime a otros interesados a tramitar sus casos de negociación a través de esta instancia, que cuenta con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo, OIT.

Carmen Moreno
Directora de la OIT para los Países Andinos

ABC de la CETCOIT

Comisión Especializada de Tratamiento de Conflictos ante la OIT

¿Qué es la CETCOIT?

La Comisión Especial de Tratamientos de Conflictos ante la OIT, CETCOIT, es una instancia tripartita: Conformada por representantes de Gobierno, Organizaciones de Trabajadores y de Empleadores, fue creada fruto del compromiso del Gobierno Nacional con la Misión de Alto Nivel de la OIT: La CETCOIT, busca resolver casos relacionados con el derecho de libertad sindical a través de un acuerdo de voluntades entre las partes con intervención de los integrantes de la CETCOIT y presidida por el mediador o facilitador nombrado por la Comisión Permanente de Políticas Salariales y Laborales (CPCPSL); bien sea sobre casos, que no se hayan presentado o que se encuentran ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT.

¿Cuándo fue creada?

La CETCOIT fue creada en el año 2000, teniendo un funcionamiento limitado hasta su reactivación en el año 2006, por medio del Acuerdo Tripartito que se firmó en Ginebra en la OIT, en el marco de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, CPCPSL.

Antecedentes

La CETCOIT en un principio celebró reuniones en el año 2000 y 2001, tuvo un receso de 5 años y fue reactivada en el año 2006 con la firma del Acuerdo Tripartito por el derecho de asociación y la democracia, firmado en Ginebra, Suiza, a raíz de las discusiones que tuvieron lugar en la Comisión de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo, órgano de control regular de la OIT.

Dicho Acuerdo tenía como objeto, una renovada presencia de la OIT a través de una Representación Permanente que promoviera el trabajo decente y que incluyera la promoción y defensa de los derechos fundamentales de los trabajadores, de sus dirigentes sindicales y de sus organizaciones, especialmente en lo que concierne a la vida, la Libertad Sindical, el Derecho de Asociación, Negociación Colectiva así como a la libre empresa para los empleadores.

En el 2006 y 2007, la CETCOIT estuvo presidida por Marcelo Castro Fox, entonces representante de la OIT para Colombia, se realizaban dos reuniones por mes y se constituyeron 5 subcomisiones para tratar casos concretos, logrando así 3 acuerdos.

En el 2009, la CETCOIT, se reactivó nuevamente con el Viceministro de Relaciones Laborales Ricardo Andrés Echeverri. De esa fecha hasta el 2011 se realizaron 13 subcomisiones con 11 acuerdos logrados.

En el año 2012, atendiendo las recomendaciones de la Misión Tripartita de Alto Nivel de la OIT, que visitó el país en el año 2011, se nombró, en el marco de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, órgano tripartito, un facilitador por consenso. Se trataba con esta figura del facilitador independiente, frente a los tres actores, el dotar de mayor efectividad a la CETCOIT.

En el año 2013, de manera tripartita y concertada, fue aprobado el Manual de Admisibilidad de Casos ante la CETCOIT, cuyo objeto es la adopción de criterios generales para la admisión, conocimiento y trámite de los casos a ser tratados en la CETCOIT.

¿Quiénes la integran?

La Comisión es tripartita, está integrada por representantes de los empleadores, las centrales sindicales y el Gobierno Nacional; sus miembros deben reunir las características de representatividad de cada sector y de amplio conocimiento de los marcos normativos y sociales de las relaciones laborales del país.

La CETCOIT tiene una secretaria técnica, asumida por la Secretaria Técnica de la Comisión de Concertación de Políticas Laborales y Salariales.

¿Cuáles su función?

La función de la CETCOIT, es buscar fórmulas de arreglo y acercamiento entre las partes sobre la base del entendimiento y el respeto mutuo entre los actores del tripartismo que tienen conflictos relacionados con el derecho de libertad sindical.



Aparecen en la foto de izquierda a derecha:

- **María Andrea Tramelli**, Abogado Senior, Vicepresidencia Jurídica ASOBANCARIA - **Diógenes Orjuela**, Director Departamento de Relaciones Internacionales, CUT - **Jorge Carrillo**, Asesor Departamento Jurídico, CTC - **Ítalo Cardona**, Especialista Principal en Legislación Laboral y Administración del Trabajo, OIT - **Eduardo Cifuentes**, Facilitador COLEXT, OIT - **Gloria Gaviria**, Jefe de la Oficina de Cooperación Internacional, Ministerio del Trabajo - **Carmen Moreno**, Directora de la OIT para los Países Andinos - **Enrique Borda**, Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección del Trabajo, Ministerio del Trabajo - **Andrés Ramírez**, Secretario Técnico de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales - **Laura Medina**, Asistente Facilitador CETCOIT - **Juan José Rodríguez**, Abogado Vicepresidencia Jurídica, ANDI - **Beethoven Herrera**, Coordinador Diálogo Social, OIT - **Humberto Correa**, Secretario DDHH, CGT - **Juan Carlos Vargas**, Subdirector de Promoción de la Organización Social de la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo, Ministerio del Trabajo - **Víctor Pardo**, Contratista Cooperación Internacional, Ministerio del Trabajo.

Manual de admisibilidad de casos ante la CETCOIT

El Manual de Admisibilidad de Casos ante la CETCOIT, fue aprobado el 16 de octubre de 2013, con representación de cada una de las Centrales, el Gobierno Nacional y los representantes de los Empleadores.

Este instrumento busca regular de acuerdo a la experiencia que se ha tenido al interior de la CETCOIT, los requisitos y el procedimiento a seguir ante la Comisión, es por esto que el Manual responde a las siguientes preguntas:

¿Qué tipo de conflictos conoce la CETCOIT?

Conoce sobre casos que estén directamente relacionados con el derecho de libertad sindical, materia regulada en los Convenios 87, 98, 151 y 154 de la OIT, ratificados por Colombia.

También podrá conocer de las quejas que se encuentran ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT, órgano de control especial de la OIT, que analiza los casos por violación al derecho de libertad sindical. Se entiende por libertad sindical, el derecho de asociación, derecho de negociación colectiva y derecho de huelga.

¿Quién puede solicitar la intervención o facilitación de un caso ante la CETCOIT?

Cualquier persona o grupo de personas representantes de una organización de trabajadores o empleadores, con el aval de una de las Centrales, Confederaciones o Gremios que hagan parte de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.

¿Cuáles son los requisitos para la admisibilidad de un caso?

La solicitud debe contener mínimo la siguiente información:

1. Carta solicitando la intervención, dirigida a la CETCOIT.
2. El nombre y firma de la persona o personas que formulan la solicitud.
3. El nombre y a quien se dirige, así como el del representante o representantes legales de las entidades empleadoras u organización sindical legitimadas para ello.
4. La dirección, números de teléfonos y correo electrónico para recibir correspondencia e información por parte de la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT - CETCOIT
5. La relación de los hechos o situaciones que motivan la solicitud de facilitación.
6. La relación de acciones o gestiones emprendidas por parte de la organización o los actores representados, ante autoridades administrativas, judiciales o instancias internacionales.
7. Los documentos de soporte de la solicitud de facilitación acompañados del aval a que se hace referencia anteriormente.

8. Las bases y elementos de la propuesta de arreglo, que se someterá a consideración de la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT – CETCOIT.

¿Quién recibe la solicitud de intervención o mediación de un caso?

R// La Secretaría Técnica de la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT – CETCOIT, es la única instancia competente. La entrega de la documentación se puede realizar directamente, a través de los miembros que conforman la CETCOIT, por la Central o Confederación Sindical o gremio antes mencionados.

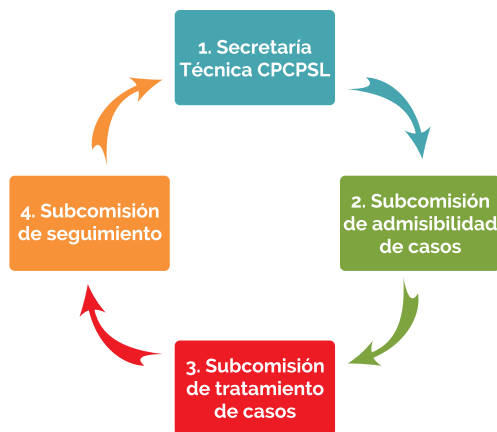
¿Qué casos no son admitidos por la CETCOIT?

R// La CETCOIT no admitirá casos en donde:

- Los derechos en conflicto se encuentren prescritos en las disposiciones legales nacionales.
- Asuntos en conflicto que hayan sido calificados previamente por una autoridad judicial nacional y su decisión haya hecho tránsito a cosa juzgada.
- Temas diferentes a los relacionados en los Convenios 87, 98, 151 y 154
- Controversias sobre derechos laborales individuales que no repercutan en la violación de derechos colectivos, salvo que estén relacionados con violaciones a la libertad sindical.
- Los hechos que se relacionen con reestructuraciones de entidades del Estado, salvo que estén relacionadas con el Derecho de Asociación y/o afecten la libertad sindical.

Procedimiento

El procedimiento que siguen los casos que llegan a la CETCOIT, es el siguiente:



1. **Secretaría técnica:** Realiza la revisión inicial del caso, si un caso no es de competencia de la CETCOIT, la Secretaría trasladará el caso a la autoridad competente.

2. **Subcomisión de admisibilidad de casos:** Realiza el análisis de los casos y propondrá un cronograma de atención de casos conforme al orden de registros y excepcionalmente por una extrema urgencia. Los informes de admisibilidad serán públicos y dentro del mes siguiente la Secretaría Técnica deberá citar a las partes. Recibida la invitación, las partes deberán informar con mínimo cinco días de anticipación a la fecha inicialmente programada, la necesidad de cambio de fecha.

3. **Subcomisión de tratamiento de casos:** Cuando el caso llega a esta Subcomisión se siguen tres etapas, la primera se desarrollará mediante una reunión de los miembros de la Subcomisión, el facilitador y los representantes de los trabajadores interesados en el caso, la segunda etapa se desarrolla con los miembros de la Subcomisión, el facilitador y los empleadores, finalmente la tercera etapa se lleva a cabo con cada uno de los actores interesados en la solución del caso.

4. **Subcomisión de seguimiento:** Se encarga de realizar la revisión periódica de los acuerdos que se alcancen en la CETCOIT. En caso de incumplimiento la Subcomisión podrá llamar a las partes nuevamente a sesión.

Actas

"De cada una de las sesiones se suscribirán actas que deberán contener como mínimo, los acuerdos alcanzados"

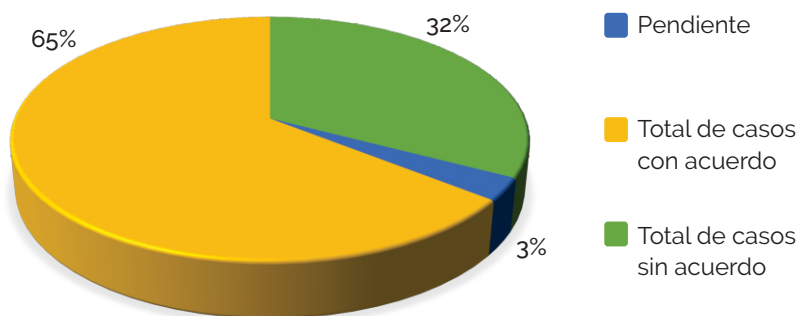
¿Cuáles son los efectos de los acuerdos alcanzados?

Cuando las partes convengan que los efectos del acuerdo son de un contrato de transacción, debe consignarlo en el acta, para esto las partes requerirán la presentación de los poderes de sus representantes para transigir.

Si las partes deciden que los efectos del acuerdo sean de un contrato de transacción, éste tendrá efectos de cosa juzgada.

¿Qué se ha logrado?

Casos tratados 2012-2014



Total de casos tratados	104
Total de casos con acuerdo	68
Total de casos sin acuerdo	33
Pendientes	3

CASOS A RESALTAR

Ecopetrol

En 2004 los trabajadores de ECOPETROL agremiados en la Unión Sindical Obrera (USO) declararon una



huelga exigiendo mejoras laborales y cuestionaron la política petrolera aplicada por la empresa. El Ministerio de la Protección Social declaró ilegal dicha huelga por vía administrativa (Resolución 1116) con base en lo cual la empresa despidió a 263 trabajadores. El sindicato introdujo una queda en la OIT, radicada con el caso 2355 ante el Comité de Libertad Sindical, al tiempo que los trabajadores demandaron la nulidad de la mencionada resolución ante el Consejo de Estado, el cual la anuló argumentando que no se había adelantado el debido proceso.

En su pronunciamiento el Comité de Libertad Sindical de la OIT recomendó dejar sin efecto los despidos y asimismo recomendó modificar la normatividad legal colombiana para que la huelga no pueda ser declarada ilegal por vía administrativa sino por autoridad judicial. Esta recomendación fue acogida por el gobierno de Colombia y el Congreso expidió en 2008 la ley que traslada dicha competencia a la rama judicial.

Sin embargo, argumentando que las recomendaciones de la OIT no son de obligatorio cumplimiento, la empresa se negó a reintegrar a los trabajadores despedidos, y solo en algunos casos mediante tutelas se lograrán reintegros. No obstante, la empresa solicitó la revisión de estas tutelas, frente a lo cual la Corte Constitucional revocó la orden de reintegro de jubilados argumentando que esa no era la vía para la reclamación de ese derecho.

La empresa y el sindicato convinieron entonces llevar el caso a la CETCOIT, instancia en la cual llegaron al acuerdo de tramitar, caso por caso, el reintegro o jubilación de los trabajadores, según corresponda, contando con el apoyo del Ministerio del Trabajo.

Bavaria

La empresa cervecera Bavaria fue adquirida por la multinacional SAB Miller, pero entre las condiciones previas a dicha negociación el sindicato histórico SINALTRABAVARIA¹ perdió vigencia. El nuevo sindicato SINALTRAINBEC² presentó pliego de peticiones a la empresa, pero por largo tiempo ésta se negó a negociar.



A propuesta del sindicato, la empresa aceptó acudir a CETCOIT y tras un largo proceso de facilitación apoyado por la OIT las partes acordaron adelantar las negociaciones de modo directo y bilateral.

Dado el hecho de que por más de una década en dicha empresa no había habido negociación colectiva, la OIT brindó capacitación técnica a los negociadores sindicales para ayudarlos a calificarse antes de iniciar la negociación.



Acuerdo Colectivo de la empresa cervecera Sab Miller con el sindicato SINALTRAINBEC
Aparecen en la foto de izquierda a derecha:

- **Eduardo Quintero Soto**, Abogado de la empresa Bavaria - **Carlos Ramirez**, Director de Relaciones Industriales de Bavaria - **Carmen Moreno**, Directora de la OIT para los Países Andinos - **Valkyrie Hanson**, Consejera Técnica Principal del Proyecto de la OIT en Colombia - **Carlos Ortiz**, Presidente del Sindicato SINALTRAINBEC.

1 SINALTRABAVARIA: Sindicato Nacional de Trabajadores de Bavaria.

2 SINALTRAINBEC: Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de las Bebidas en Colombia

Carbones del Cerrejón

La parte convocante manifiesta que se están vulnerando sus derechos de asociación e igualdad, materializados en actos tales como, la suspensión unilateral por parte de la empresa de la negociación colectiva en etapa de arreglo directo, desigualdad de beneficios convencionales, la ausencia de sede sindical y permisos convencionales.



Carrejon
Minería responsable

Sindicato Nacional de Trabajadores de Carbones
Del Cerrejon Limited



Las partes suscriben acta de acuerdo en la cual se resuelve el conflicto presentado de la siguiente forma:



1. Se conformó una mesa de trabajo bipartita (convocante y convocado) a efecto de analizar la convención colectiva que la empresa tenía suscrita con un sindicato distinto a la parte convocante.
2. Se acordó de esta misma forma reactivar las negociaciones del pliego de peticiones presentado por la parte convocante y en caso de estar de acuerdo en el contenido del mismo, se suscribirá la correspondiente Convención Colectiva.

Empresa Promotora Turística del Caribe S.A.

Las partes suscriben acta de acuerdo en la cual se resuelve el conflicto presentado de la siguiente forma:



SINTRAPROTUCARIBE



1. Se crea una mesa de trabajo entre los representantes de la empresa y el sindicato, cuyo objetivo fundamental es revisar los derechos y cláusulas del pacto colectivo que no hagan parte de la convención colectiva, caso en el cual, de común acuerdo, suscribirán el correspondiente anexo convencional.
2. La empresa se compromete a estudiar la posibilidad de vincular a ex trabajadores que hayan estado vinculados con la empresa (siempre y cuando demuestren un buen desempeño) en eventos en los cuales las condiciones propias del servicio creen la necesidad.

Alcaldía Municipal de Zipaquirá



Menciona la parte convocante, presunta falta de aplicación del decreto 160 de 2014, traslado de equipo negociador, atropellos al personal sindicalizado y no otorgamiento de permisos sindicales.

Las partes suscriben acta de acuerdo en la cual se resuelve el conflicto presentado de la siguiente forma:

1. La parte convocada citará a los integrantes de la junta directiva sindical con el objeto de analizar los casos especiales de los mismos, caso en el cual se tomarán las acciones del caso.
2. Así mismo, se acordó que las partes se reunieran a efecto de organizar la futura presentación del pliego de peticiones y el otorgamiento de permisos sindicales.

Alcaldía de Tocancipá



La parte convocante manifiesta que a pesar de que se había negociado pliego de peticiones, solamente se le había dado cumplimiento a dos puntos del acuerdo. Adicionalmente manifiestan que está pendiente que el acuerdo se instrumentalice mediante acto administrativo.

Las partes suscriben acta de acuerdo en la cual se resuelve el conflicto presentado de la siguiente forma:

1. Se acordó la creación de una junta bipartita (convocante y convocado) de seguimiento de los acuerdos consignados en el acta final la cual se reunirá una vez al mes. En la primera reunión se presentará por parte del sindicato la lista de compromisos que a su juicio se encuentren pendientes de cumplimiento. A su vez, la administración, analizará dichas propuestas y establecerá la forma y modo de cumplimiento de los acuerdos.

Ministerio de Defensa

Acude el ente sindical, informando presuntas violaciones a la libertad sindical, materializadas en imposibilidad de realizar reuniones sindicales en sedes militares, descuentos sindicales, 2 casos puntuales de reintegro, permisos sindicales e inicio de negociación colectiva.



Las partes luego de varias reuniones en el marco de la CETCOIT lograron importantes avances en aspectos tales como el reintegro de los trabajadores, la realización de reuniones sindicales en bases militares, negociación colectiva, permisos sindicales entre otras, no obstante lo anterior y con posterioridad a los avances presentados, las partes suscriben acta de acuerdo, en la cual se plasmó lo siguiente:

1. Crear un comité integrado por tres representantes del sindicato y tres representantes del Ministerio, que se reunirá una vez por trimestre, cuyo objetivo fundamental es trabajar en la mejora del clima organizacional y procurar la adopción de medidas concertadas en temas de interés común.



Fuente: Aporte de Ministerio de Defensa Nacional y ASODEFENSA

Entrevista Ministerio de Defensa Nacional - ASODEFENSA

Respondida por Ministerio de Defensa Nacional y ASODEFENSA

¿Cuáles fueron las situaciones que los motivaron a acudir a la CETCOIT?

MINDEFENSA: "Reafirmar el respeto a los Principios de Libertad Sindical y Negociación Colectiva consagrados en los Convenios 87, 98 y 151 de la OIT y contribuir al diálogo con las Organizaciones Sindicales que hacen parte de este Ministerio".

ASODEFENSA: "La convocatoria de la CETCOIT fue motivada por las quejas que ASODEFENSA radicó ante la OIT, denunciando las graves violaciones de los derechos humanos y garantías laborales de que son víctimas los empleados civiles y no uniformados que trabajan en los batallones, cuarteles y otras dependencias, prestando sus servicios personales a las Fuerzas Militares y a la Policía Nacional de Colombia (...)".

¿Qué razones explican que hayan llegado a un acuerdo?

MINDEFENSA: "Garantizar plenamente el Derecho Fundamental a la Libertad Sindical y Derecho de Asociación, promover el diálogo, mejorar el clima organizacional, procurar la adopción de decisiones concertadas y buscar fórmulas de entendimiento".

ASODEFENSA: "(...) Lo que se logró, gracias a la CETCOIT, fue un acuerdo instrumental mediante el cual se establecieron las bases, parámetros y procedimientos para solucionar los problemas laborales denunciados ante la OIT y para este propósito se constituyó un "Comité de Soluciones Concertadas", conformado con representantes de la Nación, Ministerio de Defensa Nacional y de ASODEFENSA (...)".

¿Cuál es la experiencia del proceso de facilitación cumplido en la CETCOIT?

MINDEFENSA: "Excelente, dado que facilita la solución de controversias de manera conjunta y concertada, evitando que estos asuntos sean ventilados en los estrados sindicales; así mismo, mejora el clima organizacional y la relación con la Organización Sindical".

ASODEFENSA: "La experiencia es positiva en cuanto al apoyo y facilitación brindado por la CETCOIT para la constitución del "Comité de Soluciones Concertadas" entre la Nación, Ministerio de Defensa Nacional, por una parte y ASODEFENSA, por la otra parte. (...) Llama la atención que lograr la solución se dilata en el tiempo y los resultados son a muy largo plazo. Además, es importante resaltar que los llamados de atención que hacen los representantes del Gobierno Nacional a los diferentes comandantes

de las fuerzas, no han evitado que vuelvan a incurrir en las graves violaciones, como por ejemplo desconocer el fuero sindical de los trabajadores”.

CHEC

El 9 de enero de 2015 se firmó la convención colectiva, la cual fue depositada ante la territorial de Caldas el día 13 de enero de 2015.



La Organización sindical SINTRAELECOL procedió a retirar 27 quejas que tenía radicadas ante el Ministerio de Trabajo, de igual forma retiró queja ante la Fiscalía General de la Nación, quedando únicamente pendiente el retiro de la queja ante la OIT, dando así fin a un largo conflicto que venía afectando no solamente a las partes involucradas sino a la ciudadanía en general.

Entrevista CHEC S.A. E.S.P. – SINTRAELECOL Caldas

Respondida por CHEC S.A. E.S.P. y SINTRAELECOL Caldas

¿Cuáles fueron las situaciones que motivaron a acudir a la CETCOIT?

Por parte de Empresa y Sindicato no se tenía conocimiento claro y preciso de las funciones de la CETCOIT, no se había presentado una difusión de esta comisión.

Se llegó a esta comisión por una solicitud que hizo la Junta Directiva del Sindicato SINTRAELECOL Nacional, por el deterioro en las relaciones al interior de CHEC S.A. E.S.P.

¿Qué razones explican que hayan llegado a un acuerdo?

Para SINTRAELECOL Caldas, se considera que se llegó a un acuerdo por la necesidad de mirar hacia adelante en otras condiciones, pensando en el futuro de los trabajadores y en preguntarse hasta donde valía la pena sacrificar la estabilidad de algunos de ellos. Entender que no todo dependía de la administración y que por eso se deben mirar a futuro otros mecanismos de acercamientos con EPM.

Un tema importante es que la Empresa designó personas en la mesa de negociación que permitieron generar un espacio de confianza y que para

el sindicato tenían reconocimiento y respeto en la organización.

Para la empresa la CETCOIT logró que en los momentos críticos, en los que había ruptura en las conversaciones, se generaran encuentros entre las partes para restablecer las negociaciones y para entender que la mejor forma de darle una salida al conflicto era a través del diálogo.

¿Cuál es la experiencia del proceso de facilitación cumplido en la CETCOIT?

Lo importante es saber que hay otros espacios a los que se puede acceder, que hay interés del gobierno y de la OIT de privilegiar el diálogo.

Se garantizó la independencia, la CETCOIT le abrió un espacio a cada parte para conocer su posición, sus argumentos y su visión del conflicto, y les ayudó a entender que había cosas posibles de negociar y otras no.

Empresa y sindicato manejaron muy bien el tema, la estrategia fue buena y permitió que se avanzara.

Se considera que el mecanismo es operativo, si hay voluntad de las partes.

Es importante agregar que no es solo la voluntad, sino que también se propició entre las partes un ambiente de respeto, de confianza y de confidencialidad.

Anexo 1



COMISIÓN PERMANENTE DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICAS SALARIALES Y LABORALES SECRETARÍA TÉCNICA NACIONAL

ACUERDO

POR EL CUAL SE ADOPTA EL MANUAL DE ADMISIBILIDAD DE QUEJAS DE LA COMISION ESPECIAL DE TRATAMIENTO DE CONFLICTOS ANTE LA OIT – CETCOIT

CONSIDERANDO

Que la "Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT" (**CETCOIT**) creada por acuerdo del 31 de octubre de 2000, en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales (CPCPSL), es un organismo encargado de atender los conflictos suscitados en las materias reguladas por los convenios 87, 98, 151 y 154 de la OIT, ratificados por Colombia.

Que en tal sentido sus atribuciones, composición y funciones dependen orgánica y funcionalmente de dicha Comisión Permanente, creada con carácter constitucional y definido por la Ley 278 de 1996.

Que la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales (CPCPSL), el 23 de abril de 2012, aprobó el reglamento de la CETCOIT.

Que de conformidad con el artículo 24 del reglamento de la CETCOIT, los Miembros de la CETCOIT, deberán elaborar el procedimiento de admisibilidad de quejas con base en los criterios del Comité de Libertad Sindical.

Que en ejercicio de sus facultades, los miembros de la CETCOIT en reunión del 16 de octubre de 2013,

ACUERDAN

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1°: OBJETO. Adoptar los criterios generales para la admisión, conocimiento y trámite de los casos que sean sometidos al conocimiento de la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT -CETCOIT.

ARTÍCULO 2° PARTES: Cualquier persona o grupo de personas representadas en una organización de trabajadores o empleadores, con el aval de una de las Centrales, Confederaciones o Gremios que hagan parte de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, así como cualquier entidad pública en su calidad de empleadora.

ARTÍCULO 3° ÁMBITO: la COMISIÓN ESPECIAL DE TRATAMIENTO DE CONFLICTOS ANTE LA OIT – CETCOIT-, se ocupará de la facilitación en los casos de libertad sindical, reconocidos en los Convenios 87, 98, 151 y 154 de la OIT, los cuales pueden originarse en una queja.

La COMISIÓN ESPECIAL DE TRATAMIENTO DE CONFLICTOS ANTE LA OIT – CETCOIT- también es competente para conocer de las facilitaciones relativas a las quejas que se encuentran en instancia ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT.

CAPÍTULO II DE LAS SOLICITUDES DE FACILITACIÓN Y SU TRÁMITE

ARTÍCULO 4º: REQUISITOS PARA LA ADMISIBILIDAD DE LAS SOLICITUDES DE FACILITACIÓN. Las solicitudes de facilitación dirigidas a la COMISIÓN ESPECIAL DE TRATAMIENTO DE CONFLICTOS ANTE LA OIT – CETCOIT- deberán contener como mínimo la siguiente información:

1. El nombre y firma de la persona o personas que formulan la solicitud y a quien se dirige, así como el del representante o representantes legales de las entidades legitimadas para ello;
2. la dirección para recibir correspondencia por parte de la COMISIÓN ESPECIAL DE TRATAMIENTO DE CONFLICTOS ANTE LA OIT – CETCOIT-, así como número de teléfono y dirección de correo electrónico;
3. la relación de los hechos o situaciones que motivan la solicitud de facilitación;
4. la relación de acciones o gestiones emprendidas por parte de la organización o los actores representados, ante autoridades administrativa, judiciales o instancias internacionales;
5. los documentos de soporte de la solicitud de facilitación;
6. las bases y elementos de la propuesta de arreglo, que se someterá a consideración de la COMISIÓN ESPECIAL DE TRATAMIENTO DE CONFLICTOS ANTE LA OIT – CETCOIT-.

ARTÍCULO 5. REVISIÓN INICIAL

1. La Secretaría Técnica de la COMISIÓN ESPECIAL DE TRATAMIENTO DE CONFLICTOS ANTE LA OIT – CETCOIT-, será la única instancia competente para recibir y tramitar las solicitudes presentadas, en los términos del presente manual.
2. En caso de cumplir con los requisitos exigidos, serán enviados a la Subcomisión de Admisión de Casos.
3. Si una solicitud no reúne los requisitos exigidos, la Secretaría Técnica podrá solicitar al interesado o a su representante que los complete. Si transcurrido un mes no se ha suministrado la información solicitada, se entenderá que desistió de la solicitud de facilitación.

ARTÍCULO 6: ESTRUCTURA DE LA CETCOIT PARA EL TRATAMIENTO DE SOLICITUDES: Para el funcionamiento de la CETCOIT en el tratamiento de las solicitudes de facilitación, se establecerán las siguientes subcomisiones:

1. **SUBCOMISIÓN DE ADMISIÓN DE CASOS**, conformada por un (1) representante de cada una de las Centrales o Confederaciones Sindicales que hacen parte de la CETCOIT, dos (2) representantes de las Organizaciones de Empleadores que hacen parte de la CETCOIT y dos (2) representantes del Gobierno Nacional.
2. **SUBCOMISIÓN DE TRATAMIENTO DE CASOS:** conformada por el Facilitador, un (1) representante de cada una de las Centrales o Confederaciones Sindicales que hacen parte de la CETCOIT, dos (2) representantes de las Organizaciones de Empleadores que hacen parte de la CETCOIT y dos (2) representantes del Gobierno Nacional.
3. **SUBCOMISIÓN DE SEGUIMIENTO.** conformada por un (1) representante de cada una de las Centrales o Confederaciones Sindicales que hacen parte de la CETCOIT, dos (2) representantes de las Organizaciones de Empleadores que hacen parte de la CETCOIT y dos (2) representantes del Gobierno Nacional, uno de los cuales será el Director de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo o su delegado.

ARTÍCULO 7. SUBCOMISIÓN DE ADMISIÓN DE CASOS: La Subcomisión decidirá sobre la admisión de los casos, atendiendo los criterios señalados en el Artículo 3º del presente Acuerdo.

PARÁGRAFO: Los casos que no sean de competencia de la Comisión, se deberán trasladar por parte de la Secretaría Técnica a la entidad o autoridad competente.

La Subcomisión deberá proponer un cronograma para la atención de los casos de acuerdo con el orden de registro, salvo aquellos casos que de acuerdo con el criterio de esta Subcomisión, deban atenderse de manera prioritaria.

ARTÍCULO 8. ADMISIBILIDAD

1. Una vez consideradas las posiciones de las partes, la Subcomisión de Admisión de Casos de la CETCOIT, se pronunciará sobre la admisibilidad del asunto. Los informes de admisibilidad e inadmisibilidad serán públicos y la Secretaría Técnica los incluirá en su Informe mensual que se hará a la CETCOIT.
2. Con ocasión de la adopción del informe de admisibilidad, la solicitud de facilitación será registrada como caso y se iniciará el procedimiento sobre el fondo por parte del Facilitador. La adopción del informe de admisibilidad no prejuzga sobre el fondo del asunto.
3. En el evento de presentarse una solicitud de facilitación respecto a un caso ya acordado, la Secretaría Técnica lo enviará a la Subcomisión de Seguimiento.

ARTÍCULO 9. TIEMPO PARA CONVOCATORIAS. Después de haber sido admitido el caso, la Secretaría Técnica deberá realizar las convocatorias correspondientes, anexando una copia de la solicitud presentada. Dichas convocatorias se deberán llevar a cabo, máximo, dentro del mes siguiente.

La Secretaría Técnica podrá invitar a las partes a presentar observaciones adicionales por escrito, con el fin de facilitar el estudio por parte del facilitador.

PARÁGRAFO: Una vez recibida la convocatoria y aceptada la invitación, las partes deberán informar con mínimo cinco (5) días hábiles de anticipación a la fecha inicialmente programada, de la necesidad de cambio de fecha.

ARTÍCULO 10. SUBCOMISIÓN DE ATENCIÓN DE CASOS. La Subcomisión de atención de casos desarrollará las sesiones correspondientes a la atención sobre las solicitudes de facilitación presentadas a la CETCOIT en las siguientes etapas:

- A. Primera etapa: Se desarrollará mediante una reunión de los miembros de la Subcomisión de Atención de Casos, el Facilitador y la Organización de Trabajadores.
- B. Segunda etapa: Se desarrollará mediante una reunión de los miembros de la Subcomisión de Atención de Casos, el Facilitador y el Empleador.
- C. Tercera etapa: Se desarrollará mediante una reunión conjunta entre las partes, cuando en opinión de la Subcomisión de Atención de Casos y el Facilitador deba realizarse.

Parágrafo: Las reuniones serán lideradas por el Facilitador, quien tendrá la facultad de suspender las sesiones si así lo considera pertinente, las veces que sea necesario.

Las partes deben actuar conservando el decoro y solo podrán intervenir los representantes legales o sus delegados. Los apoderados que asistan a las sesiones, solo podrán actuar en calidad de observadores. Cuando las partes deban hacer consultas podrán pedir la interrupción de la reunión de 5 a 10 minutos.

ARTÍCULO 11. ACTAS: De las sesiones desarrolladas en el marco del proceso de facilitación de la CETCOIT, se suscribirán actas, que deberán contener como mínimo los acuerdos alcanzados.

PARAGRAFO 1: Cuando como parte del acuerdo, las partes convengan que el acuerdo suscrito tenga el efecto de un contrato de transacción, así lo consignarán en el acta, para lo cual las partes requerirán la presentación de los poderes de sus representados para transigir.

PARAGRAFO 2: Cuando no exista acuerdo entre las partes se suscribirá un acta solo por el facilitador y un representante del gobierno, la cual deberá incorporar sumariamente la propuesta de acuerdo discutida, sobre la que no hubo consenso. El Facilitador, a solicitud de alguno de los miembros de la CETCOIT, hará constar en acta el hecho de que alguna de las partes manifieste no tener la voluntad de asistir al mecanismo de facilitación o cuando su inasistencia impida el desarrollo del mismo.

ARTÍCULO 12. SUBCOMISIÓN DE SEGUIMIENTO: La Subcomisión de Seguimiento se encargará de realizar la revisión periódica de los acuerdos, realizando las reuniones que considere conveniente con las partes.

La Subcomisión de Seguimiento deberá realizar el acompañamiento a los firmantes del acuerdo y brindar la asesoría que se requiera por solicitud de una de las partes. Deberá elaborar un informe mensual de seguimiento al cumplimiento de actas, para la plenaria de la CETCOIT, informe que será remitido a la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales (CPCPSL).

PARÁGRAFO: En los casos de incumplimiento de los Acuerdos, la Subcomisión de Seguimiento, podrá sugerir que las partes sean llamadas nuevamente a sesión.

CAPÍTULO III DEL FACILITADOR, SUS FUNCIONES Y LOS INTEGRANTES DE LA CETCOIT

ARTÍCULO 13. ROL DEL FACILITADOR: La CETCOIT tendrá un Facilitador, elegido por consenso y cumplirá con el rol de facilitar la búsqueda de soluciones y acercar a las partes para llegar a un acuerdo, en cada uno de los casos escogidos para ser debatidos.

Los miembros de la CETCOIT velarán porque el Facilitador cuente con todas las garantías para que sus actuaciones se desarrollen con autonomía, independencia e imparcialidad.

ARTÍCULO 14. FACULTADES DEL FACILITADOR: El facilitador está facultado para:

1. Realizar las reuniones en una sede distinta a las del Ministerio del Trabajo.
2. Convocar a las partes de manera independiente.
3. Dirigir las reuniones que se realicen en el marco de la Subcomisión de Tratamiento de Casos.
4. Realizar las reuniones que considere necesarias para la búsqueda de soluciones.
5. Proponer fórmulas de arreglo.
6. Sugerir a los miembros de la CETCOIT, cambios de metodología que permitan el mejor desempeño de la Comisión.
7. Las demás que considere necesarias para el desempeño de sus funciones.

PARÁGRAFO: En los casos de impedimento manifestados por el Facilitador, la CETCOIT designará un Facilitador ad hoc.

ARTÍCULO 15. ROL DE LOS MIEMBROS DE LA CETCOIT: Todos los miembros tripartitos que integran la CETCOIT, deberán actuar con independencia e imparcialidad al sector que representan, buscando siempre el consenso que permita lograr el acuerdo entre las partes.

ARTÍCULO 16° FALTA DE COMPETENCIA DE LA CETCOIT. La CETCOIT no tiene competencia sobre los siguientes casos:

- a. Los derechos en conflicto se encuentren prescritos de conformidad con las disposiciones legales nacionales.
- b. Asunto en conflicto que hayan sido calificado previamente por una autoridad judicial nacional y su decisión haya hecho tránsito a cosa juzgada.
- c. Temas diferente a los relacionados en los convenios 87, 98, 151 y 154
- d. Controversias sobre derechos laborales individuales.
- e. Los hechos se relacionen sobre reestructuraciones de entidades del estado, salvo que estén relacionadas con el Derecho de Asociación.

Parágrafo: Los casos presentados y que no sean de competencia de la Comisión, se deberán trasladar a la entidad o autoridad competentes, por parte de la Secretaría Técnica.

ARTÍCULO 17. VIGENCIA: El presente manual regirá a partir de la fecha de aprobación por parte de la CETCOIT.



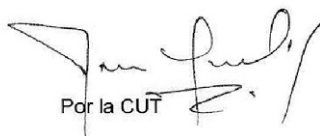
Por el Ministerio del Trabajo



Por la CGT



Por la CTC



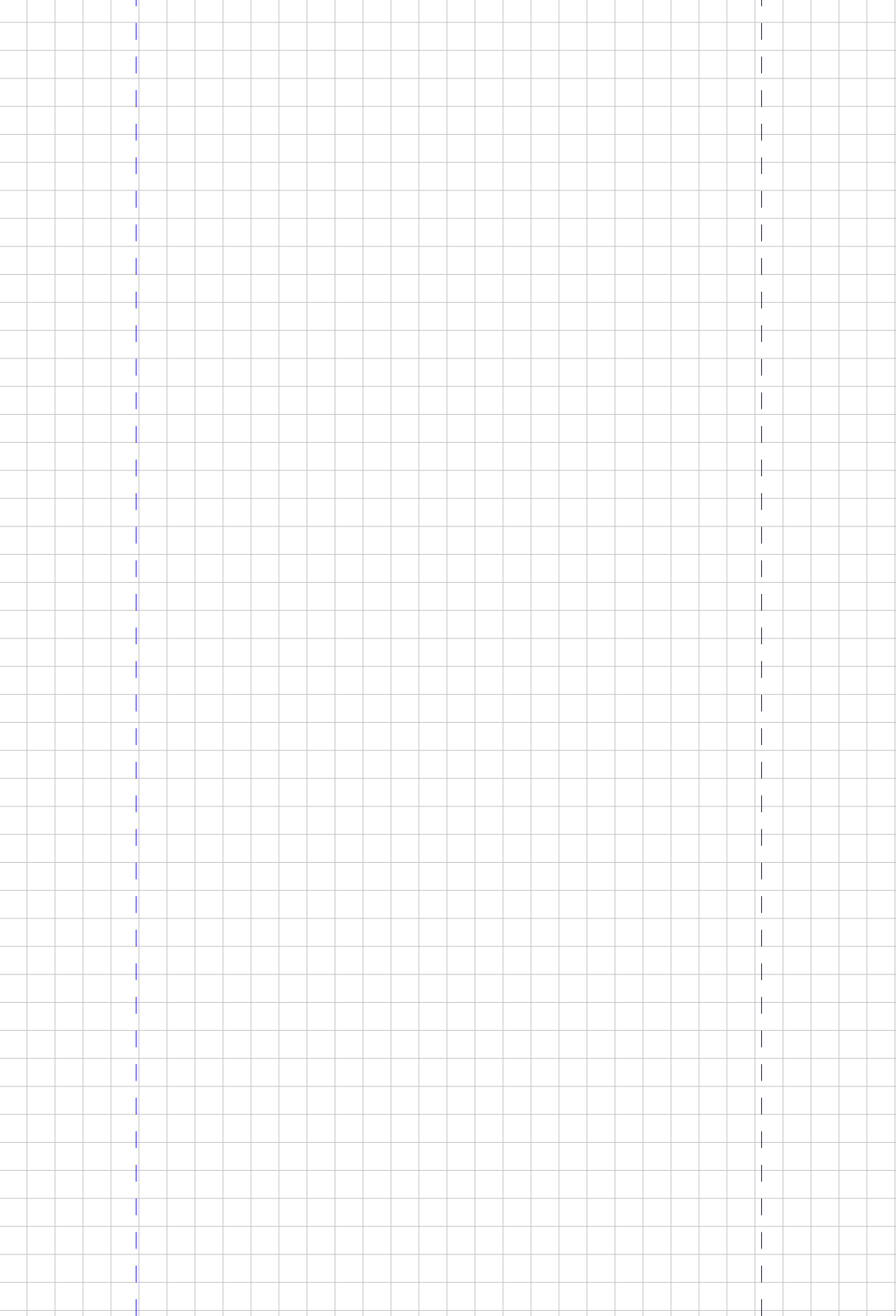
Por la CUT



Por la Asobancaria



Por la ANDI





Organización
Internacional
del Trabajo



MINTRABAJO



COMISI3N PERMANENTE
DE CONCERTACI3N
DE POL3TICAS
SALARIALES Y LABORALES

