

1000000-

Bogotá D.C.

Doctor

JAIR JOSÉ EBRATT DÍAZ
Secretario General
Comisión Sexta de Cámara
Ciudad

Respetado Doctor Ebratt,

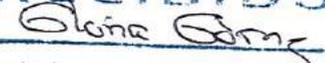
En atención a la citación que se me hace desde esa corporación para asistir al debate de las proposiciones No. 017 y 018 de octubre 2017, sobre la **"intervención al conflicto de AVIANCA-ACDAC y servicio público esencial de transporte aéreo y cese de actividades de los pilotos de Avianca"**, que se realizara este miércoles 17 de octubre, presento excusa para asistir, toda vez que previamente han sido programada una visita ministerial a la ciudad de Cúcuta para tratar el tema de la problemática fronteriza.

Por lo anterior y dada la importancia que tiene el tema que nos convoca, asistirá por parte de esta cartera el Viceministro de Empleo y Pensiones del Ministerio del Trabajo, Dr. Fredys Miguel Socarrás Reales.

De manera respetuosa, le solicito hacer extensivo este mensaje a los integrantes de la Comisión y Mesa Directiva.


GRISELDA JANETH RESTREPO GALLEGO
Ministra del Trabajo

 MINTRABAJO	No. Radicado	08SE201710000000025094
	Fecha	2017-10-17 10:08:46 am
Remitente	Sede	CENTRALES DT
	Depen	DESPACHO DEL MINISTRO
Destinatario	COMISIÓN SEXTA DE CÁMARA	
Anexos	0	Folios 1
		
COR08SE201710000000025094		

H. C. R.
COMISIÓN VI
RECIBIDO

17-10-17
3:22 PM

1000000-

Bogotá D.C.

Doctor
JAIR JOSÉ EBRATT DÍAZ
Secretario General
Comisión Sexta de Cámara
Ciudad

 MINTRABAJO	No. Radicado	08SE201710000000025094
	Fecha	2017-10-17 10:08:46 am
Remitente	Sede	CENTRALES DT
	Depen	DESPACHO DEL MINISTRO
Destinatario	COMISIÓN SEXTA DE CÁMARA	
Anexos	0	Folios 1
		
COR08SE201710000000025094		

Respetado Doctor Ebratt,

En atención a la citación que se me hace desde esa corporación para asistir al debate de las proposiciones No. 017 y 018 de octubre 2017, sobre la **"intervención al conflicto de AVIANCA-ACDAC y servicio público esencial de transporte aéreo y cese de actividades de los pilotos de Avianca"**, que se realizara este miércoles 17 de octubre, presento excusa para asistir, toda vez que previamente han sido programada una visita ministerial a la ciudad de Cúcuta para tratar el tema de la problemática fronteriza.

Por lo anterior y dada la importancia que tiene el tema que nos convoca, asistirá por parte de esta cartera el Viceministro de Empleo y Pensiones del Ministerio del Trabajo, Dr. Fredys Miguel Socarrás Reales.

De manera respetuosa, le solicito hacer extensivo este mensaje a los integrantes de la Comisión y Mesa Directiva.


GRISELDA JANETH RESTREPO GALLEGO
Ministra del Trabajo

1000000-

Bogotá D.C.

Doctor
JAIR JOSÉ EBRATT DÍAZ
Secretario General
Comisión Sexta de Cámara
Ciudad

Respetado Doctor Ebratt,

En atención a la solicitud de las Proposiciones 017 y 018 de 2017 suscritas por los HR Víctor Javier Correa Vélez y la HR Martha Patricia Villalba Hodwalker, respectivamente, me permito dar respuestas a los respectivos cuestionarios en los siguientes términos:

CUESTIONARIO PROPOSICIÓN 017 DE 2017

1. ¿CUÁLES SON LAS FUNCIONES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO ANTE UN CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO?

El Decreto 4108 del 2011 establece una serie de competencias otorgadas a este Ministerio para ser desarrolladas en el ámbito de las relaciones laborales a través del Despacho del Ministro, del Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial y demás dependencias que comprenden la estructura Institucional.

En efecto, en el artículo 1 del citado Decreto 4108 de 2011 se establece:

“OBJETIVOS, FUNCIONES Y DIRECCIÓN.

ARTÍCULO 1o. OBJETIVOS. Son objetivos del Ministerio del Trabajo la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales.

El Ministerio de Trabajo fomenta políticas y estrategias para la generación de empleo estable, la formalización laboral, la protección a los desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones”.

El conflicto colectivo del trabajo es el que surge de una colectividad de trabajadores, ya sea bajo la forma de organización jurídica permanente (sindicato), o sin organización jurídica permanente, frente a uno o varios empleadores, siempre que el conflicto ponga en juego un interés colectivo.

El conflicto puede ser jurídico o económico. Es jurídico cuando la controversia entre trabajadores y el empleador, versa sobre la existencia, alcances o interpretación de una norma jurídica. Estos conflictos los resuelve un juez laboral.

El conflicto es económico cuando la controversia se genera en la relación trabajadores- empleador sobre la constitución o modificación de las condiciones de trabajo. Estos conflictos se resuelven de acuerdo con los procedimientos establecidos en el Código Sustantivo de trabajo.

La primera etapa del conflicto colectivo económico se inicia con la presentación del pliego de peticiones de los trabajadores al empleador (documento que presentan los trabajadores al empleador en el cual le formulan las peticiones relativas a las condiciones de trabajo). Pueden presentar pliego de peticiones los trabajadores de sindicatos de empresas privadas y los sindicatos de los trabajadores oficiales. No pueden presentar pliego de peticiones los sindicatos de empleados públicos.

Iniciado un conflicto colectivo de trabajo, por iniciativa propia cualquiera de las partes puede solicitar la participación del Ministerio de Trabajo en la mesa de negociaciones, con el propósito de que se coadyuve en la solución del conflicto, en cualquier instancia del conflicto de la misma manera el Ministerio del Trabajo puede solicitar intervenir para ser facilitador de sus buenos oficios en pro de llegar acuerdos que satisfagan a las partes; está vigente la Resolución No 01538 del 29 de abril de 2015, mediante la cual establece artículo primero: *“ Asígnese a los Grupos de Resolución de conflictos y Conciliación de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo la facultad para actuar como mediadores en los procesos de negociación y solución de controversias entre las organizaciones de empleados públicos y las entidades públicas de su respectiva jurisdicción.”*

Los conflictos colectivos de trabajo se resuelven a través de la firma de una convención colectiva o un tribunal de arbitramento convocado por el Ministerio del Trabajo a solicitud de la Organización Sindical o de la empresa.

2. ¿CUÁL ES EL FUNDAMENTO LEGAL DE LA RESOLUCIÓN DE CONVOCATORIA DEL TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO DE AVIANCA?

Ante la imposibilidad de arreglar por las vías de la negociación el conflicto laboral entre ACDAC y AVIANCA el Ministerio del Trabajo en cumplimiento de lo establecido en la Constitución Política, en la Ley 336 de 1996, en el artículo 452 del C.S.T., en el Decreto 1072 de 2015 y en el Decreto 4108 de 2011, mediante la Resolución 3744 de 2017, convocó el Tribunal de Arbitramento Obligatorio para que estudie y

decida el conflicto colectivo de trabajo existente entre la organización sindical ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AVIADORES CIVILES "ACDAC" de Primer Grado y de Industria y la empresa AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO – AVIANCA S.A., el cual sesionará en la ciudad de Bogotá, D.C., departamento de Cundinamarca.

La convocatoria del Tribunal de Arbitramento Obligatorio está consagrada en los artículos 452 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, disposiciones que señala que serán sometidos a arbitramento obligatorio los conflictos colectivos de trabajo que se presenten en los servicios públicos esenciales y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo y en donde se establecen los parámetros generales que debe surtir dichos procedimientos.

La decisión adoptada en la Resolución 3744 de 2017 tuvo como fundamento jurídico las normas que a continuación se relacionan las cuales se encuentra vigentes:

- Artículo 55 de la Constitución Política: "Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo".
- Artículo 365 de la Constitución Política: "los servicios públicos son inherentes a la finalidad social del Estado y que es deber del Estado asegurar su prestación eficiente a todos los habitantes del territorio nacional".
- Artículo 5º de la Ley 336 de 1996
"El carácter de servicio público esencial bajo la regulación del Estado que la ley le otorga a la operación de las empresas de transporte público, implicará la prelación del interés general sobre el particular, especialmente, en cuanto a la garantía de la prestación del servicio y a la protección de los usuarios, conforme a los derechos y obligaciones que señale el reglamento para cada modo.

(...)

- Artículo 68 de la Ley 336 de 1996
"El modo de transporte aéreo, además de ser un servicio público esencial, continuará rigiéndose exclusivamente por las normas del Código de Comercio (libro quinto, capítulo preliminar y segunda parte), por el manual de reglamentos aeronáuticos que dicte la unidad administrativa especial de aeronáutica civil y por los tratados, convenios, acuerdos, prácticas internacionales debidamente adoptados o aplicadas por Colombia"
- Numeral 1º literal a) del artículo 452 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 19 de la Ley 584 de 2000, disposición que señala que serán sometidos a arbitramento obligatorio los conflictos colectivos de trabajo que se presenten en los servicios públicos esenciales y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo. Es importante señalar que la Corte Constitucional declaró la exequibilidad de esta disposición en Sentencia C 330 de 2012.

- Numeral 13 del Artículo 22 del Decreto Ley 4108 de 2011, en el que se dispone que corresponde al Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección *“Convocar los tribunales de arbitramento en los casos previstos en la ley”*.
- Capítulo 9, Libro 2, Parte 2, Título 2 del Decreto 1072 de 2015, en concordancia con el artículo 4 de la Ley 1437 de 2011, en donde se establece procedimiento de convocatoria e integración de tribunales de arbitramento que diriman los conflictos colectivos laborales.

Como se indicó en la Resolución 3744 de 2017, en el presente caso se verificó la existencia de los supuestos fácticos para proceder a la convocatoria del Tribunal de Arbitramento Obligatorio, así:

- La organización sindical **ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AVIADORES CIVILES “ACDAC”** presentó pliego de peticiones a la empresa **AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO – AVIANCA S.A.** el día 8 de agosto de 2017.
- Se configuró un conflicto colectivo de trabajo entre la organización sindical **ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AVIADORES CIVILES “ACDAC”** y la empresa **AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO – AVIANCA S.A.**, el cual no pudo resolverse en la etapa de arreglo directo.
- De acuerdo con la certificación expedida por el Coordinador del Grupo de Archivo Sindical del Ministerio del Trabajo, aparece inscrita y vigente la organización sindical denominada **ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AVIADORES CIVILES “ACDAC”**, de Primer Grado y de Industria, con Personería Jurídica número 219 del 13 de agosto de 1949, con domicilio en Bogotá, D.C., departamento de Cundinamarca.
- De acuerdo con el certificado de existencia y representación expedido por la Cámara de Comercio, la empresa **AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO – AVIANCA S.A.**, identificada con NIT 890.100.577-6, con domicilio principal en Barranquilla, es una empresa de transporte aéreo público.
- En la Ley 336 de 1996, artículos 5 y 68 se prevé que el transporte aéreo es un servicio público esencial que implicará la prelación del interés general sobre el particular, especialmente, en cuanto a la garantía de la prestación del servicio y a la protección de los usuarios, conforme a los derechos y obligaciones que señale el reglamento para cada modo.

Respecto a la norma en comento, la Corte Constitucional mediante sentencia C-330 de 2012, declaró exequible el señalamiento que serán sometidos a arbitramento obligatorio los conflictos colectivos de trabajo que se presenten en los servicios públicos esenciales y que no hubieren podido resolverse

mediante arreglo directo, siendo oportuno señalar algunos apartes que sirvieron de fundamento para dicho pronunciamiento a saber:

"... la concertación pacífica de los conflictos laborales tiene relevancia constitucional, de manera tal que en ciertos casos la voluntariedad del arbitramento debe ceder ante los especiales deberes estatales en la materia.

"El Comité de Libertad Sindical de la OIT reconoce que existe un momento en el cual las negociaciones dejan de ser el mecanismo para solucionar el diferendo laboral y es necesaria una alternativa diferente para la solución del mismo, que puede ser un tribunal de arbitramento.

(...)

"Adicionalmente, al deber estatal de promover la solución pacífica de los conflictos laborales se aúna la necesidad de preservar la empresa como una unidad productiva y generadora de empleo, cuya existencia se vería en riesgo de no preverse un mecanismo que pusiera fin a los conflictos laborales. Como los sostuvo la Corte Suprema de Justicia en sentencia No. 115 del 26 de septiembre de 1991 cuando se pronunció sobre la constitucionalidad los numerales 3 y 4 del artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 63 de la Ley 50 de 1990: "la empresa y en general el orden económico que merece igual protección; era necesario, en consecuencia, buscar el equilibrio entre los intereses opuestos y así lo comprendió el constituyente de 1936 que no permitió la huelga en los servicios públicos y defirió a la ley la reglamentación de su ejercicio, como lo ha hecho con muy buen juicio, el precepto que se examina (artículo 63 de la Ley 50 de 1990); la imagen bien conocida de instituciones industriales desoladas, abandonadas, inútiles, indefinidamente libradas al deterioro y la improductividad, como testigos permanentes de un conflicto que nadie quiso resolver para rescatar los bienes perdidos y el mismo empleo, sirvió para que la ley acudiera a evitar el empobrecimiento general y el daño social que la contumacia de las partes irrogaba, mediante métodos alternativos que dejaran a salvo la protección debida a todos y que ahora tienen especial apoyo en el artículo 55 constitucional, conforme al cual, "es deber del Estado promover... los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo", como lo es, precisamente, la instancia arbitral",

"Caso especial lo constituyen los servicios públicos esenciales, pues precisamente la prohibición contemplada en el artículo 56 superior conlleva necesariamente el establecimiento de los tribunales de arbitramento obligatorios, pues de otra manera los trabajadores no contarían con un mecanismo para lograr la concertación con los empleadores, al ser privados de uno de los instrumentos de negociación colectiva cual es el ejercicio del derecho de huelga.

(...)

"Se tiene entonces que por existir finalidades constitucionalmente legítimas se justifica que en materia laboral el principio de voluntariedad del arbitramento deba ceder en ciertos casos, por estar en juego bienes constitucionalmente relevantes tales como la obligación estatal de proveer mecanismos de solución pacífica de controversias laborales, la preservación de la empresa como unidad productiva, e incluso los derechos de los trabajadores y la protección de valores y principios

constitucionales relacionados con la protección del trabajo. A lo que se añade que el arbitramento obligatorio es una medida idónea y necesaria para la consecución de estas finalidades, pues por un lado es una medida adecuada para su realización y no existen otras medidas que tengan el mismo grado de efectividad para garantizar la supervivencia de las empresas y los derechos de los trabajadores.

(...)”.

De acuerdo con lo anterior con la expedición de la resolución indicada, el Ministerio del Trabajo dio cumplimiento a lo ordenado en la Constitución y la ley, estando plenamente facultado para ello, como ya se expuso.

3. HUBO SOLICITUD DE TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARA EL CONFLICTO DE AVIANCA? ¿DE QUIÉN?

El Tribunal de Arbitramento Obligatorio fue convocado oficiosamente por el Ministerio del Trabajo, en ejercicio de lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley 1437 de 2011, convocatoria que resulta imperativa en el supuesto previsto en el literal a), numeral 1) del artículo 452 del C.S.T. lo cual como ha sostenido la Corte Constitucional no desconoce el principio de voluntariedad del arbitramento. Así, la referencia al artículo 4 citado, es en armonía con la ejecución del mandato contenido en los artículos 55 y 365 de la Carta, y del artículo 452 del CST, en el sentido en el que, una vez acreditados los presupuestos para la convocatoria de un tribunal de arbitramento obligatorio, la manera en la cual el Ministerio actúa es mediante una actuación de oficio, como se lo ordena la ley.

La Corte Constitucional en esta sentencia C-330 de 2012, se pronuncia de manera expresa frente al literal "a" del numeral primero del artículo 452 del Código Sustantivo del Trabajo:

6.1.3 Casos en los cuales procede el arbitramento obligatorio

Existen cuatro eventos que por expresa disposición del legislador, la regla general de voluntariedad del arbitramento se exceptúa y se insta a alguna o a ambas partes del conflicto, según sea el caso, a formar parte del tribunal de arbitramento.

El artículo 452 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que serán sometidos a arbitramento obligatorio (i) los conflictos colectivos de trabajo que se presenten en los servicios públicos esenciales y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo; (ii) los conflictos colectivos de trabajo cuando los trabajadores optaren por el arbitramento, conforme a lo establecido en el artículo 444 de dicho ordenamiento; y (iii) los conflictos colectivos de trabajo de sindicatos minoritarios, siempre y cuando la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa no hayan optado por la huelga cuando esta sea procedente”.

4. CUANTOS CASOS DE CONVOCATORIA DE TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO DURANTE HUELGA, SE HAN DADO EN LOS ULTIMOS AÑOS.

Frente al número de casos de convocatoria de Tribunal de arbitramento obligatorio durante huelga, no se tienen registros detallados, respecto al momento en que se solicita la convocatoria del tribunal de arbitramento, si fue en la asamblea una vez terminada la etapa de arreglo directo (art. 444 CST subrogado art. 61 ley 50 de 1990) o durante la huelga previa convocatoria de los trabajadores para decidir si se convoca el tribunal o se continua con la huelga (art. 18 Ley 584 de 2000). Sin embargo, a continuación se presenta el número de huelgas y Tribunales de Arbitramento registrados del 2014 a septiembre de 2017.

AÑO	Huelgas
2014	23
2015	28
2016	42
2017*	11
TOTALES	104

NOTA: (*) Datos con corte a septiembre de 2017.
Fuente: Subdirección Gestión Territorial

AÑO	Tribunal de Arbitramento
2014	163
2015	127
2016	101
2017*	61
TOTALES	452

NOTA: (*) Datos con corte a septiembre de 2017.
Fuente: Subdirección Gestión Territorial

5. ¿EN QUE DECRETO REGLAMENTARIO, CIRCULAR O NORMA SIMILAR ESTÁ REGLAMENTADA LA PRESUNTA FACULTAD PARA QUE EL MINISTERIO AUTÓNOMAMENTE CONVOQUE TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO?

En concordancia con la respuesta al punto 2 del presente escrito, se tiene como fundamento para que esta entidad haya hecho la convocatoria del tribunal de arbitramento, las siguientes:

- Artículo 55 Constitución Política.
"Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de Trabajo".
- Artículo 365 de la Constitución Política: "los servicios públicos son inherentes a la finalidad social del Estado y que es deber del Estado asegurar su prestación eficiente a todos los habitantes del territorio nacional".
- Artículo 5º de la Ley 336 de 1996
"El carácter de servicio público esencial bajo la regulación del Estado que la ley le otorga a la operación de las empresas de transporte público, implicará la prelación del interés general sobre el particular, especialmente, en cuanto a la garantía de la prestación del servicio y a la protección de los usuarios, conforme a los derechos y obligaciones que señale el reglamento para cada modo.

(...)

- Artículo 68 de la Ley 336 de 1996

“El modo de transporte aéreo, además de ser un servicio público esencial, continuará rigiéndose exclusivamente por las normas del Código de Comercio (libro quinto, capítulo preliminar y segunda parte), por el manual de reglamentos aeronáuticos que dicte la unidad administrativa especial de aeronáutica civil y por los tratados, convenios, acuerdos, prácticas internacionales debidamente adoptados o aplicadas por Colombia”

- Artículo 452 CST, subrogado por el Decreto Ley 2351 de 1965 artículo 34 y modificado por la Ley 584 de 2000 artículo 19

“Serán sometidos a arbitramento obligatorio:

a) Los conflictos colectivos del trabajo que se presenten en los servicios públicos esenciales y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo”;

Es importante señalar que la Corte Constitucional declaró la exequibilidad de esta disposición en Sentencia C 330 de 2012.

- Decreto 4108 del 2011 artículo 22 numeral 13

“FUNCIONES DEL DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE RELACIONES LABORALES E INSPECCIÓN. *Son funciones del Despacho del Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, además de las establecidas en el artículo 62 de la Ley 489 de 1998, las siguientes:*
“13. Convocar los tribunales de arbitramento en los casos previstos en la ley.

- Ley 1437 de 2011 artículo 4º

“FORMAS DE INICIAR LAS ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS.

Las actuaciones administrativas podrán iniciarse:

- 1. Por quienes ejerciten el derecho de petición, en interés general.*
- 2. Por quienes ejerciten el derecho de petición, en interés particular.*
- 3. Por quienes obren en cumplimiento de una obligación o deber legal.*
- 4. Por las autoridades, oficiosamente”.*

- Decreto 1072 de 2015 y Resolución 3503 de 2017.

6. DEFINA EL ESQUIROLAJE

Este término no está definido en nuestro ordenamiento jurídico. Hace parte de la literatura de las organizaciones sindicales que reconoce como esquirolo a aquella persona que realiza actos para romper una huelga.

7. ¿ESTÁ PERMITIDO EL ESQUIROLAJE EN COLOMBIA?

Como se indicó en el punto anterior este concepto no es reconocido por la legislación colombiana. Nuestro ordenamiento jurídico y concretamente el artículo 56 Constitución Política, establece que: *“Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador”*.

Por su parte, en el Código Sustantivo del Trabajo, artículo 448, se encuentran señaladas las funciones de las autoridades policivas durante el curso del movimiento huelguístico y allí se establece claramente que durante el desarrollo de la huelga, las autoridades tienen a su cargo la vigilancia del curso pacífico del movimiento y ejercerán de modo permanente la acción que les corresponda, a fin de evitar que los huelguistas, los empleadores, o cualesquiera personas en conexión con ellos excedan las finalidades jurídicas de la huelga, o intenten aprovecharla para promover desórdenes o cometer infracciones o delitos.

8.- SEGÚN LA REGLAMENTACIÓN LABORAL, CUANTO TIEMPO TARDA LA CONVOCATORIA DE UN TRIBUNAL DE ARBITRAMIENTO.

La atribución del Ministerio del Trabajo de convocar de oficio el Tribunal de Arbitramento Obligatorio prevista en el artículo 452 del C.S.T. no tiene un plazo definido, después de la terminación de la etapa de arreglo directo.

Sin embargo, conforme al Decreto 017 de 2016, por el cual se adiciona el título 2 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, dentro de los tres (3) días siguientes al recibo de los documentos con plenos requisitos de las partes, procederá a emitir la constancia y citar a los árbitros, para que se posesionen dentro de los tres (3) días siguientes al recibo de la comunicación, los cuales tienen 48 horas para nombrar al tercer árbitro, este tercero tiene tres (3) días para posesionarse, cumplidos estos requisitos posesionados los tres árbitros, el viceministerio de relaciones laborales expedirá una Resolución de convocatoria e integración del tribunal de arbitramento, indicando los árbitros que deberán instalar el tribunal en un término máximo de ocho (8) días contados a partir de la comunicación de la resolución.

9.- CUAL ES EL PROCEDIMIENTO PARA EL SORTEO DE UN ÁRBITRO QUE NO NOMBRA LA PARTE EN CONFLICTO. ¿CUANTO TIEMPO SUELE TARDAR?

La Resolución 3503 del 13 de septiembre de 2017, establece el procedimiento del sorteo para designar a los árbitros que integraran el Tribunal de Arbitramento:

Una vez comunicadas las partes del conflicto estas designarán a sus árbitros, de presentarse renuencia de alguna de estas para su nombramiento el Ministerio procede a convocarlas para la diligencia de sorteo donde se elige un árbitro de la lista remitida por la sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, otorgando un número a cada nombre de la lista, se introducen las fichas con los números en una bolsa y un funcionario del Ministerio del Trabajo, saca una ficha, siendo elegido el nombre del árbitro que corresponda a ese número. Se elabora un acta con los datos de contacto del árbitro seleccionado para citarlo a que tome posesión, con este mismo método se pueden nombrar cualquiera de los tres árbitros si las circunstancias así lo exigen.

10- ¿CUANTO TIEMPO TOMA EN PROMEDIO, ¿EN LA PRÁCTICA, LA CONVOCATORIA DE UN TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO? ALLEGAR EJEMPLOS CON FECHAS DE SOLICITUD DEL SINDICATO DE TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO VS FECHAS DE RESOLUCIÓN DE CONSTITUCIÓN.

Los Tribunales de Arbitramento que no presentan contratiempos en su trámite, es decir presentan completa la información, se hace traslado a la otra parte, no hay devolución de correspondencia, los árbitros se designan y posesionan en tiempo y ningún arbitro renuncia, tiene una duración de trámite de 6 meses.

Por ejemplo la Terminal de Transporte de Villavicencio con SNTT Subdirectiva Villavicencio, solicitó el 1° de marzo de 2016 en la Dirección Territorial del Meta, la convocatoria del Tribunal de Arbitramento y mediante Resolución No 3600 del 12 de septiembre de 2016 se efectuó la convocatoria.

11. ¿SE AGOTÓ LA FACULTAD DE MEDIACIÓN QUE CONTEMPLA LA LEY PARA LA COMISIÓN DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICAS LABORALES Y SALARIALES?

La COMISIÓN DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICAS LABORALES Y SALARIALES no intervino en el conflicto por cuanto no se dieron los presupuestos de Ley señalados en el Código Sustantivo del Trabajo, artículo 448, numeral 4, es decir:

- 1. La huelga no se prolongó por sesenta (60) días calendario, sin que las partes encontraran fórmula de solución al conflicto que dio origen a la misma.*
- 2. Que el empleador y los trabajadores durante los tres (3) días hábiles siguientes, no pudieran convenir cualquier mecanismo de composición, conciliación o arbitraje para poner término a las diferencias.*

Sólo cuando se cumplen las anteriores condiciones, resulta procedente la intervención de una subcomisión de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, al tenor de lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 278 de 1996.

12. ¿POR QUE NO SE LLEVÓ EL CASO EN LA CETCOIT?

La Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT, CETCOIT, es un espacio de diálogo tripartito para buscar soluciones a conflictos generados en la relación con los derechos de asociación y libertad sindical, contenidos en el texto de los Convenios 87, 98, 151 y 154 de la OIT que depende de la voluntad de las partes. En el presente caso la empresa ha manifestado por diferentes medios su decisión de no continuar con la negociación.

13. ¿TIENE EL MINISTERIO DEL TRABAJO COMPETENCIA PARA DECLARAR LA LEGALIDAD O ILEGALIDAD DE UN CESE DE ACTIVIDADES?

El Ministerio del Trabajo no tiene competencia para declarar la legalidad o ilegalidad de un cese de actividades por disposición expresa de la Ley 1210 de 2008, artículo 2, mediante la cual se modificó el artículo 451 del Código Sustantivo del Trabajo, estableciendo:

“1. La legalidad o ilegalidad de una suspensión o paro colectivo del trabajo será declarada judicialmente mediante trámite preferente. En primera instancia, conocerá la Sala Laboral del Tribunal Superior competente. Contra la decisión procederá el recurso de apelación que se concederá en el efecto suspensivo y se tramitará ante la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. La providencia respectiva deberá cumplirse una vez quede ejecutoriada”.

14. EXISTE REGLAMENTO LEGAL EN COLOMBIA QUE PROHÍBE EXPRESAMENTE LA PROHIBICIÓN (SIC) DEL EJERCICIO DE LA HUELGA EN EL TRANSPORTE AÉREO EN COLOMBIA?

Como se ha citado anteriormente, el artículo 56 de la Constitución Política establece que se garantiza el derecho de huelga salvo en los servicios públicos esenciales; por su parte la Ley 336 de 1996 Estatuto Nacional del Transporte en sus artículos 5º y 68 señalan respectivamente que la operación de las empresas de transporte público tiene el carácter de servicio público esencial y en especial el modo de transporte aéreo.

- Artículo 5º de la Ley 336 de 1996
“El carácter de servicio público esencial bajo la regulación del Estado que la ley le otorga a la operación de las empresas de transporte público, implicará la prelación del interés general sobre el particular, especialmente, en cuanto a la garantía de la prestación del servicio y a la protección de los usuarios, conforme a los derechos y obligaciones que señale el reglamento para cada modo.

(...)

- Artículo 68 de la Ley 336 de 1996
“El modo de transporte aéreo, además de ser un servicio público esencial, continuará rigiéndose exclusivamente por las normas del Código de Comercio (libro quinto, capítulo preliminar y segunda parte), por el manual de reglamentos aeronáuticos que dicte la unidad administrativa especial de aeronáutica civil y por los tratados, convenios, acuerdos, prácticas internacionales debidamente adoptados o aplicadas por Colombia”

Por su parte el artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo:

“PROHIBICION DE HUELGA EN LOS SERVICIOS PUBLICOS. De conformidad con la Constitución Nacional, está prohibida la huelga en los servicios públicos.

Para este efecto se considera como servicio público, toda actividad organizada que tienda a satisfacer necesidades de interés general en forma regular y continua, de acuerdo con un régimen

jurídico especial, bien que se realice por el Estado, directa o indirectamente, o por personas privadas.

Constituyen, por tanto, servicio público, entre otras, las siguientes actividades:

b) Las de empresas de transporte por ... aire; (...);

Sobre la vigencia de la norma transcrita, la Corte Constitucional en Sentencia C-450 de 1995 MP Dr. Antonio Barrera Carbonell, señaló

“... la Corte declarará la exequibilidad de los literales b) y h) del art. 430 del C.S.T. Pero debe advertir, que la decisión adoptada en el presente proceso sólo se contrae a la consideración como servicios públicos esenciales de las actividades a que aluden los referidos literales, ...”.

15. CONOCE EL MINISTERIO DEL TRABAJO LAS RECOMENDACIONES DEL CLS SOBRE LOS SERVICIOS PÚBLICOS ESENCIALES EN EL SENTIDO ESTRICTO DEL TÉRMINO? ¿CUALES SON?

El Ministerio conoce las recomendaciones de la CLS sobre servicios públicos. De hecho en publicación de la Oficina Internacional del Trabajo, “Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT”, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, Quinta edición(revisada), 2006, dice el Comité de Libertad Sindical sobre Servicios Públicos Esenciales:

“...576. El derecho de huelga puede limitarse o prohibirse: 1) en la función pública sólo en el caso de funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado, o 2) en los servicios esenciales en el sentido estricto del término (es decir, aquellos servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población).

582. Lo que se entiende por servicios esenciales en el sentido estricto de la palabra depende en gran medida de las condiciones propias de cada país. Por otra parte, este concepto no es absoluto puesto que un servicio no esencial puede convertirse en servicio esencial cuando la duración de una huelga rebasa cierto período o cierto alcance y pone así en peligro la vida, la seguridad de la persona o la salud de toda o parte de la población”.

596. En cuanto a la índole de las «garantías apropiadas» en caso de restricción del derecho de huelga en los servicios esenciales y en la función pública, la limitación de la huelga debe ir acompañada por procedimientos de conciliación y arbitraje adecuados, imparciales y rápidos en que los interesados puedan participar en todas las etapas, y en los que los laudos dictados deberían ser aplicados por completo y rápidamente. (Véanse Recopilación de 1996, párrafo 547 y, por ejemplo 300.º informe, caso núm. 1818, párrafo 367; 306.º informe, caso núm. 1882, párrafo 429; 308.º informe, caso núm. 1897, párrafo 478; 310.º informe, caso núm. 1943, párrafo 227; 318.º informe, caso núm. 2020, párrafo 318; 324.º informe, caso núm. 2060, párrafo 518; 330.º informe, caso núm. 2166, párrafo 292; 333.º informe, caso núm. 2277, párrafo 274; 336.º informe, caso núm. 2340, párrafo 649 y 337.º informe, caso núm. 2244, párrafo 1269.)

994. *El recurso de arbitraje obligatorio cuando las partes no llegan a un acuerdo en la negociación colectiva sólo es admisible en el marco de los servicios esenciales en el sentido estricto (aquellos servicios cuya interrupción podría poner en peligro, la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población). (Véanse Recopilación de 1996, párrafo 860, 320.º informe, caso núm. 2025, párrafo 408; 327.º informe, caso núm. 2145, párrafo 305; 332.º informe, caso núm. 2261, párrafo 665 y 335.º informe, caso núm. 2305, párrafo 506.)*

Al respecto, se debe tener en cuenta que la Corte Constitucional considera que las recomendaciones del CLS no son obligatorias, como se indicó en la sentencia de unificación, SU-555/2014:

“Las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) no integran el bloque de constitucionalidad. Ello por cuanto, dichas recomendaciones no son convenios ni tratados ratificados por el Congreso, y por tanto, no surtieron el procedimiento constitucional establecido, requisito inequívoco consagrado en la Constitución para que un instrumento internacional haga parte del bloque de constitucionalidad. Por regla general, las recomendaciones de la OIT recogen directrices que pueden llegar a orientar la política y las acciones nacionales, pero no son instrumentos que obliguen a los Estados”.

Sin perjuicio de lo anterior, debe advertirse que el Gobierno Colombiano ha sido, es y seguirá siendo respetuoso de los compromisos internacionales que ha adquirido al ser parte de una Organización como lo es la Organización Internacional del Trabajo y al haber ratificado los convenios, 87, 98 y 154 y que con la expedición de la Resolución 3744 de 2017 no se está vulnerando compromisos ni obligaciones adquiridas en virtud de tratados o convenios ratificados por nuestro país.

16. QUE VALOR TIENEN LAS RECOMENDACIONES DEL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL DE LA OIT PARA LAS AUTORIDADES NACIONALES

En cuanto a las Recomendaciones, el ente internacional ha expresado que estas actúan como directrices no vinculantes. Las recomendaciones complementan el convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación, pueden ser autónomas, es decir, no vinculadas con ningún convenio.

En este sentido la Constitución de la OIT señala igualmente en el artículo 19 numeral 6 literal d) *“salvo la obligación de someter la recomendación a la autoridad o autoridades competentes, no recaerá sobre los Miembros ninguna otra obligación...”*.

De conformidad, con lo anterior se puede establecer que al tenor del artículo 19 de la Constitución de la OIT, y tal como lo ha sostenido la jurisprudencia, este organismo se pronuncia a través de convenios internacionales o de recomendaciones, siendo diferentes los unos de las otras. Los convenios son normas de derecho internacional que vinculan jurídicamente a los Estados y que están sujetas a su ratificación, adquiriendo así compromisos internacionales. **Las recomendaciones**, son sólo instrumentos que se limitan a señalar pautas para orientar la legislación y la práctica jurídica nacional. Teniendo en cuenta además que existen dos tipos de recomendación, las de la Conferencia y las de los órganos de control, las

cuales no son vinculantes para los Estados, como lo manifestó en su oportunidad la Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, en informe de la Aplicación de Normas del año 2012, y dijo:

“que era claro que los principios y recomendaciones de la Comisión de Expertos, el Comité de Libertad Sindical y las recomendaciones de la Comisión de la Conferencia son opiniones y recomendaciones y, en consecuencia, no son vinculantes. Sin embargo, estas opiniones tienen enorme autoridad moral.”

Es así, como habría lugar a poder decirse, que no son vinculantes para los Estados Miembros, las Recomendaciones emanadas de la OIT.

Finalmente, es preciso reiterar que nuestra Corte Constitucional considera que las recomendaciones del CLS no son obligatorias, como se indicó en la sentencia de unificación, SU-555/2014:

“Las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) no integran el bloque de constitucionalidad. Ello por cuanto, dichas recomendaciones no son convenios ni tratados ratificados por el Congreso, y por tanto, no surtieron el procedimiento constitucional establecido, requisito inequívoco consagrado en la Constitución para que un instrumento internacional haga parte del bloque de constitucionalidad. Por regla general, las recomendaciones de la OIT recogen directrices que pueden llegar a orientar la política y las acciones nacionales, pero no son instrumentos que obliguen a los Estados”.

17. DE LOS CONFLICTOS LABORALES DE LOS ÚLTIMOS DOS AÑOS, ¿CUÁNTOS VAN A HUELGA Y CUÁNTOS A TRIBUNAL DE ARBITRAMIENTO OBLIGATORIO?

Como se informó en el punto cuatro del cuestionario, el dato reportado ante el Ministerio del Trabajo corresponde a los procesos independientes que surgen del conflicto colectivo, aquellos que se van a huelga y los conflictos que se van a tribunal de arbitramento, el comportamiento de los últimos años es el siguiente:

AÑO	Huelgas
2014	23
2015	28
2016	42
2017*	11
TOTALES	104

NOTA: (*) Datos con corte a septiembre de 2017.
Fuente: Subdirección Gestión Territorial

AÑO	Tribunal de Arbitramento
2014	163
2015	127
2016	101
2017*	61
TOTALES	452

NOTA: (*) Datos con corte a septiembre de 2017.
Fuente: Subdirección Gestión Territorial

18. DE LAS HUELGAS REALIZADAS EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS, ¿CUÁNTAS SE HAN RESUELTO POR ACUERDO ENTRE LAS PARTES Y CUÁNTAS POR TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO?

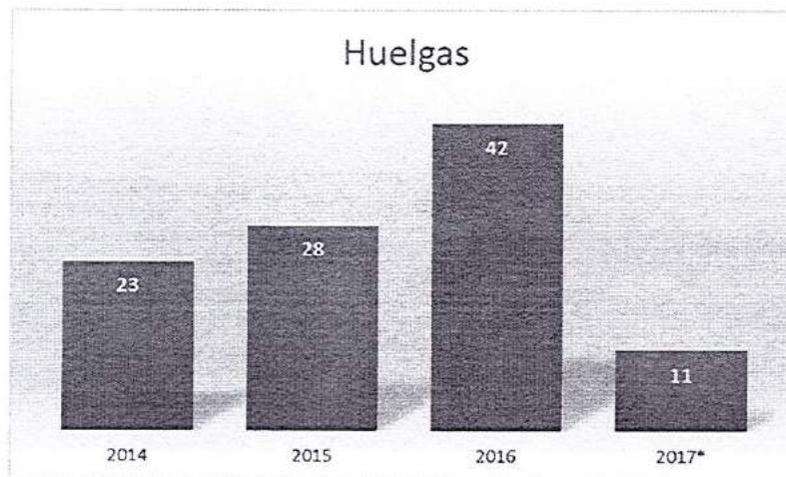
Como se informó en el punto anterior, el dato reportado ante el Ministerio del Trabajo corresponde a los procesos independientes que surgen del conflicto colectivo, en este sentido el comportamiento de las convenciones colectivas (acuerdo entre las partes) y los tribunales de arbitramento, de los últimos años es el siguiente:

AÑO	Convenciones colectivas	AÑO	Tribunal de arbitramento
2014	356	2014	163
2015	1.011	2015	127
2016	388	2016	101
2017*	331	2017*	61
TOTALES	2.086	TOTALES	452

NOTA: (*) Datos con corte a septiembre de 2017.
Fuente: Subdirección Gestión Territorial

NOTA: (*) Datos con corte a septiembre de 2017.
Fuente: Subdirección Gestión Territorial

19. ¿CUÁL ES LA EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE HUELGAS EN LOS ÚLTIMOS CUATRO AÑOS?



NOTA: (*) Datos con corte a septiembre de 2017.
Fuente: Subdirección Gestión Territorial

El incremento que se evidencia en el año 2016 corresponde al sector de la educación, que reportó 29 huelgas.

HUELGAS	2014	2015	2016	2017
0124 Cultivo de caña de azúcar	0	1	0	0
0126 Cultivo de palma para aceite (palma africana) y otros frutos oleaginosos	0	6	0	0
Demás sectores Agricultura	0	1	2	0
Petrolero (0610, 0620, 0910)	2	3	4	1
Minero (códigos restantes de la sección B)	1	0	0	0
SECCIÓN C Industrias manufactureras	1	2	0	0
SECCIÓN D Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	0	0	1	0
SECCIÓN F Construcción	0	9	0	0
SECCIÓN G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	5	0	0	2
SECCIÓN K Actividades financieras y de seguros	0	3	0	3
SECCIÓN L Actividades inmobiliarias	1	0	0	0
SECCIÓN M Actividades profesionales, científicas y técnicas	1	0	0	0
SECCIÓN N Actividades de servicios administrativos y de apoyo				
Vigilancia y Seguridad Privada (8010, 8020)	1	0	0	0
Demás actividades de servicios administrativos y de apoyo (Códigos restantes de la sección N)	0	0	1	0
SECCIÓN O Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	7	1	4	0
SECCIÓN P Educación	0	0	29	0
Atención de la Salud Humana (8610, 8621, 8622, 8691, 8692, 8699, 8710, 8720, 8730, 8790)	0	2	0	0
9420 Actividades de sindicatos de empleados	4	0	0	5
Demás Actividades de servicios(códigos restantes de la sección S)	0	0	1	0
TOTALES	23	28	42	11

Fuente: Subdirección Gestión Territorial

20. ¿LA POLÍTICA DE TRABAJO DECENTE DEL MINISTERIO DEL TRABAJO TIENE ENFOQUE A LA PRIMACÍA DEL DIALOGO SOCIAL O A LA JUDICIALIZACIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES?

Dentro de los componentes de la política de trabajo decente se encuentra la promoción del diálogo social en todas las regiones del país en el marco de las relaciones laborales a fin de garantizar los derechos fundamentales del trabajo y contribuir a la solución de los conflictos socio laborales mediante las siguientes acciones:

1. Promover la creación y el fortalecimiento de organizaciones gremiales, sindicales y sociales y su participación en los espacios de diálogo social
2. Promover la coordinación y articulación intersectorial, transectorial y territorial dirigida al fortalecimiento del diálogo social extensivo e inclusivo como una herramienta para la gestión y resolución de conflictos sociales y laborales que contribuya a la consolidación del Estado Social de Derecho.
3. Fortalecer la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, así como las Subcomisiones Departamentales, temáticas y especiales como escenario de consulta, diálogo y concertación en materia de relaciones laborales y empleo.
4. Promover procesos de capacitación para fortalecer las competencias del diálogo social y la concertación laboral inclusiva tanto en el sector público, privado, social y solidario.

5. Realizar el monitoreo, seguimiento y análisis de las conflictividades laborales y la garantía del goce efectivo de los derechos fundamentales del trabajo.
6. Fortalecer los mecanismos de resolución de conflictos colectivos de trabajo, como estrategia de construcción de paz.

CUESTIONARIO PROPOSICIÓN 018 DE 2017

HONORABLE REPRESENTANTE MARTHA PATRICIA VILLALBA H.

1. SÍRVASE INFORMAR: ¿CUALES HAN SIDO LAS ACCIONES TOMADAS POR EL MINISTERIO DEL TRABAJO ANTE EL CONFLICTO LABORAL COLECTIVO ENTRE AVIANCA Y ACDAC?

Antecedentes:

- ACDAC radicó el 8 de agosto de 2017 en Avianca el pliego de peticiones que contiene 82 cláusulas.
- Las partes iniciaron etapa de arreglo directo en virtud del artículo 434 del Código Sustantivo del Trabajo el 23 de agosto de 2017.
- Se cerró la etapa de arreglo directo el día 11 de septiembre de 2017.
- Concluida la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieran logrado un acuerdo total, ACDAC votó la huelga el 15 de septiembre de 2017, en asamblea que contó con el acompañamiento de un inspector de trabajo del Ministerio.
- La legalidad de la Huelga fue demandada por la empresa AVIANCA, ante el Tribunal Superior de Bogotá que profirió fallo de primera instancia el día 6 de octubre de 2017, en el cual consideró ilegal la huelga y previno a la demandante a no despedir los trabajadores de la organización sindical salvo que se de aplicación al artículo 1 del Decreto 2164 de 1959. Dicha decisión fue recurrida ante la Corte Suprema de Justicia.

Intervención del Ministerio del Trabajo:

- La Ministra del Trabajo convencida que la negociación es la vía y el escenario natural para intervenir los conflictos laborales, propició nuevamente el acercamiento de las partes y el restablecimiento de las negociaciones con el fin de lograr la solución al conflicto laboral aun terminada la etapa de arreglo directo, para lo cual convocó a ACDAC para reunión a realizarse el mismo día en que votaron la huelga (15 de septiembre de 2017), y a AVIANCA el 16 de septiembre.

Realizadas las reuniones con las partes, el Ministerio del Trabajo logró que se volvieran a sentar a negociar los asuntos normativos y económicos del pliego de condiciones. Después de nueve arduas sesiones (18 al 26 de septiembre) en las que, con el concurso de la Ministra del Trabajo, se

reanudaron acercamientos y conversaciones no se logró la concertación ni la solución del conflicto. AVIANCA decidió levantarse de la mesa por considerar que las peticiones de ACDAC seguían estando muy alejadas de la propuesta que financieramente era viable para la empresa.

- El día 20 de septiembre a las 4:00 am inició el cese de actividades de ACDAC.
- Por solicitud de AVIANCA, diferentes Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo realizaron constatación del cese de actividades que afectaba la operación aérea. Dicha constatación se realizó en Antioquia, Atlántico, Bogotá, Bolívar, Caldas, Nariño, Risaralda, Santander, Tolima y Valle, coincidiendo los inspectores en que se trata de un cese parcial de actividades.

Convocatoria a Tribunal de Arbitramento:

Ante la imposibilidad de arreglar por las vías de la negociación el conflicto laboral entre ACDAC y AVIANCA y en cumplimiento de lo establecido en la Constitución Política, en la Ley 336 de 1996, en el artículo 452 del C.S.T., en el Decreto 1072 de 2015 y en el Decreto 4108 de 2011, mediante la Resolución 3744 de 2017, el Ministerio del Trabajo convocó el Tribunal de Arbitramento Obligatorio para que estudie y decida el conflicto colectivo de trabajo existente entre la organización sindical ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AVIADORES CIVILES "ACDAC" de Primer Grado y de Industria y la empresa AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO – AVIANCA S.A., el cual sesionará en la ciudad de Bogotá, D.C., departamento de Cundinamarca.

La convocatoria del Tribunal de Arbitramento Obligatorio está consagrada en los artículos 452 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, disposiciones que señala que serán sometidos a arbitramento obligatorio los conflictos colectivos de trabajo que se presenten en los servicios públicos esenciales y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo y en donde se establecen los parámetros generales que debe surtir dichos procedimientos.

La decisión adoptada en la Resolución 3744 de 2017 tuvo como fundamento jurídico las normas que a continuación se relacionan las cuales se encuentra vigentes:

- Artículo 55 de la Constitución Política: "Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo".
- Artículo 365 de la Constitución Política: "los servicios públicos son inherentes a la finalidad social del Estado y que es deber del Estado asegurar su prestación eficiente a todos los habitantes del territorio nacional".
- Numeral 1º literal a) del artículo 452 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 19 de la Ley 584 de 2000, disposición que señala que serán sometidos a arbitramento obligatorio

los conflictos colectivos de trabajo que se presenten en los servicios públicos esenciales y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo. Es importante señalar que la Corte Constitucional declaró la exequibilidad de esta disposición en Sentencia C 330 de 2012.

- Numeral 13 del Artículo 22 del Decreto Ley 4108 de 2011, en el que se dispone que corresponde al Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección *“Convocar los tribunales de arbitramento en los casos previstos en la ley”*.
- Capítulo 9, Libro 2, Parte 2, Título 2 del Decreto 1072 de 2015, en concordancia con el artículo 4 de la Ley 1437 de 2011, en donde se establece procedimiento de convocatoria e integración de tribunales de arbitramento que diriman los conflictos colectivos laborales.

Como se indicó en la Resolución 3744 de 2017, en el presente caso se verificó la existencia de los supuestos fácticos para proceder a la convocatoria del Tribunal de Arbitramento Obligatorio, así:

- La organización sindical **ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AVIADORES CIVILES “ACDAC”** presentó pliego de peticiones a la empresa **AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO – AVIANCA S.A.** el día 8 de agosto de 2017.
- Se configuró un conflicto colectivo de trabajo entre la organización sindical **ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AVIADORES CIVILES “ACDAC”** y la empresa **AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO – AVIANCA S.A.**, el cual no pudo resolverse en la etapa de arreglo directo.
- De acuerdo con la certificación expedida por el Coordinador del Grupo de Archivo Sindical del Ministerio del Trabajo, aparece inscrita y vigente la organización sindical denominada **ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AVIADORES CIVILES “ACDAC”**, de Primer Grado y de Industria, con Personería Jurídica número 219 del 13 de agosto de 1949, con domicilio en Bogotá, D.C., departamento de Cundinamarca.
- De acuerdo con el certificado de existencia y representación expedido por la Cámara de Comercio, la empresa **AEROVÍAS DEL CONTINENTE AMERICANO – AVIANCA S.A.**, identificada con NIT 890.100.577-6, con domicilio principal en Barranquilla, es una empresa de transporte aéreo público.
- En la Ley 336 de 1996, artículos 5 y 68 se prevé que el transporte aéreo es un servicio público esencial que implicará la prelación del interés general sobre el particular, especialmente, en cuanto a la garantía de la prestación del servicio y a la protección de los usuarios, conforme a los derechos y obligaciones que señale el reglamento para cada modo.

Es importante mencionar que con ocasión de la expedición de la Resolución 3744 de 2017 ACDAC presentó acción de tutela por considerar vulnerados sus derechos al debido proceso, igualdad, libertad sindical y solicitó como medida provisional la suspensión provisional del acto administrativo que convocó a Tribunal de Arbitramento. La tutela fue admitida pero la suspensión no fue decretada y se encuentra pendiente de fallo.

2. SÍRVASE INFORMAR ¿ESTÁ LEGALMENTE PROHIBIDO EL EJERCICIO DE LA HUELGA EN COLOMBIA RESPECTO AL SERVICIO PÚBLICO DE TRANSPORTE AÉREO?

Inicialmente, es importante advertir que no es competencia del Ministerio del Trabajo pronunciarse sobre la legalidad o la ilegalidad de la suspensión o paro colectivo del trabajo. Según el artículo 451 modificado por el artículo 2 de la Ley 1210 de 2008 la legalidad o ilegalidad de una suspensión será declarada judicialmente mediante trámite preferente. En primera instancia, conocerá la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá quien ya fallo en primera instancia la demanda, y en segunda, por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Sin perjuicio de lo anterior, a continuación se citan las normas constitucionales y legales vigentes, sobre la materia:

- Artículo 56 Constitución Política

“Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador”

- Artículo 5º de la Ley 336 de 1996

“El carácter de servicio público esencial bajo la regulación del Estado que la ley le otorga a la operación de las empresas de transporte público, implicará la prelación del interés general sobre el particular, especialmente, en cuanto a la garantía de la prestación del servicio y a la protección de los usuarios, conforme a los derechos y obligaciones que señale el reglamento para cada modo.

(...) *“Subrayado fuera de texto*

Artículo 68 de la Ley 336 de 1996

“El modo de transporte aéreo, además de ser un servicio público esencial, continuará rigiéndose exclusivamente por las normas del Código de Comercio (libro quinto, capítulo preliminar y segunda parte), por el manual de reglamentos aeronáuticos que dicte la unidad administrativa especial de aeronáutica civil y por los tratados, convenios, acuerdos, prácticas internacionales debidamente adoptados o aplicadas por Colombia” Subrayado fuera de texto

- Artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo:

“PROHIBICION DE HUELGA EN LOS SERVICIOS PUBLICOS. De conformidad con la Constitución Nacional, está prohibida la huelga en los servicios públicos.

Para este efecto se considera como servicio público, toda actividad organizada que tienda a satisfacer necesidades de interés general en forma regular y continua, de acuerdo con un régimen jurídico especial, bien que se realice por el Estado, directa o indirectamente, o por personas privadas.

Constituyen, por tanto, servicio público, entre otras, las siguientes actividades:

I. Las de empresas de transporte por ... aire: (...); Subrayado fuera de texto

Sobre la vigencia de la norma transcrita, la Corte Constitucional en Sentencia C-450 de 1995 MP Dr. Antonio Barrera Carbonell, señaló:

"... la Corte declarará la exequibilidad de los literales b) y h) del art. 430 del C.S.T. Pero debe advertir, que la decisión adoptada en el presente proceso sólo se contrae a la consideración como servicios públicos esenciales de las actividades a que aluden los referidos literales, ...".

Al respecto, debe tenerse en cuenta que en nuestro país, la huelga no es un derecho absoluto y debe ejercerse en el marco jurídico atendiendo a la prevalencia del interés general. En este sentido la Corte Constitucional en la sentencia C-663 de 2000 señaló:

"El carácter no absoluto del derecho de huelga se explica por la repercusión que su ejercicio puede causar, hasta el punto de que llegue a afectar los derechos y libertades fundamentales de las personas que no son actoras del conflicto. No es posible concebir la huelga como una simple afirmación de la libertad sindical ni como una relación privada entre trabajadores y empleadores, porque normalmente sus objetivos, la magnitud del conflicto, y las condiciones y características de su ejecución, rebasan los aludidos ámbitos, de manera tal que se pueden ver vulnerados o amenazados los derechos e intereses de la comunidad y del propio Estado, como ocurre cuando se afecta el funcionamiento de los servicios públicos esenciales".

3. SIRVASE INFORMAR ¿CUALES SERÍAN LOS EFECTOS Y COMO BENEFICIARÍA A LOS PASAJEROS AFECTADOS DEL CESE DE ACTIVIDADES AÉREAS EN AVIANCA, LA CONVOCATORIA AL TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO?

El Tribunal de Arbitramento Obligatorio es una herramienta jurídica dispuesta por el ordenamiento colombiano para resolver los conflictos colectivos que se presentan en la prestación de los servicios públicos esenciales definidos así por el legislador, el cual busca garantizar los derechos de trabajadores y de los usuarios.

En el presente caso, conforme a lo establecido en el artículo 452 del Código Sustantivo del Trabajo la convocatoria a un Tribunal de Arbitramento Obligatorio busca dirimir el conflicto colectivo de trabajo entre la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles y la empresa Avianca.

Adicionalmente, el desarrollo del artículo 55 de la Carta Política señala que ningún conflicto colectivo de trabajo puede quedar inconcluso y es deber del Estado promover la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo, que como lo establece la sentencia C-330 de 2012 de la Corte Constitucional, esa

solución pacífica del diferendo laboral se aúna a la necesidad de preservar la empresa como unidad productiva y generadora de empleo cuya existencia se vería en riesgo de no preverse un mecanismo que ponga fin al conflicto colectivo de trabajo.

La Corte Constitucional en esta sentencia C-330 de 2012, se pronuncia de manera expresa frente al literal "a" del numeral primero del artículo 452 del Código Sustantivo del Trabajo, disposición que está plenamente vigente y fue declarada exequible por el Tribunal Constitucional. En la sentencia C330 de 2012 la Corte Constitucional sobre el arbitramento obligatorio señaló:

“El arbitramento obligatorio en materia laboral

Con el propósito de analizar los principios característicos del arbitramento obligatorio en materia laboral se hará referencia a: (i) el régimen normativo; (ii) el objeto de esta figura procesal en el ordenamiento laboral; (iii) los casos en los cuales procede el arbitramento obligatorio; (iv) las razones constitucionales por las cuales debe atenuarse el principio de voluntariedad; y la (v) forma de conformación de la voluntad en los tribunales de arbitramento obligatorios

6.1.1 El régimen normativo

El arbitramento obligatorio se encuentra consagrado en el Capítulo VI y VII del Título III del Código Sustantivo del Trabajo. El Capítulo VI establece en que eventos procede esta clase de arbitramento – artículo 452-, como ha de constituirse éste – artículo 453-, y a que personas les está vedado la calidad de árbitros en este tipo de procesos.

Por su parte, el Capítulo VII dispone cual es el quórum decisorio –artículo 456-, las facultades que tiene el tribunal –artículo 457-, los aspectos sobre los que ha de pronunciarse –artículo 458-, el término que se cuenta para fallar –artículo 459-, la forma de notificación del fallo –artículo 460- y finalmente el efecto jurídico y la vigencia de la decisión que se adopte en este mecanismo alternativo de solución de conflictos.

6.1.2 Objeto

6.1.3 Casos en los cuales procede el arbitramento obligatorio

Existen cuatro eventos que por expresa disposición del legislador, la regla general de voluntariedad del arbitramento se exceptúa y se insta a alguna o a ambas partes del conflicto, según sea el caso, a formar parte del tribunal de arbitramento.

*El artículo 452 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que serán sometidos a arbitramento obligatorio **(i) los conflictos colectivos de trabajo que se presenten en los servicios públicos esenciales y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo;** (ii) los conflictos colectivos de trabajo cuando los trabajadores optaren por el arbitramento, conforme a lo establecido en el artículo 444 de dicho ordenamiento; y (iii) los conflictos colectivos de trabajo de sindicatos minoritarios, siempre y cuando la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa no hayan optado por la huelga cuando esta sea procedente. (resaltado extratextual)*

4. SIRVASE INFORMAR ¿SE HAN TOMADO MEDIDAS POR PARTE DE LA COMISIÓN DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICAS LABORALES Y SALARIALES PARA DIRIMIR ESTE CONFLICTO? DETALLE SU RESPUESTA.

Hasta la fecha, la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, no ha hecho ningún tipo de intervención respecto del conflicto colectivo suscitado en Avianca. El art 9 de la ley 278 de 1996 señala claramente la facultad que tiene la Comisión Permanente de nombrar una subcomisión para que actúe como amigable componedor cuando se agota la etapa de arreglo directo o transcurridos los 60 días de huelga, supuestos de hecho que no se cumplen en este caso.

5. SÍRVASE INFORMAR ¿COMO SE DEBE RESOLVER ESTE CONFLICTO COLECTIVO LABORAL ENTRE AVIANCA Y ADCA (SIC)?

Los conflictos colectivos laborales se deben resolver como cualquier diferencia que se tienen entre personas o grupos de intereses distintos, bajo el principio del diálogo y la concertación, pero además en la legislación laboral colombiana se establece y aplica para el caso en comento dos medios que resolverían de plano el mismo:

- ❖ Presentado el conflicto colectivo laboral, se debe atender lo señalado en el Código Sustantivo de Trabajo artículos 432 CST y siguientes, en donde se establecen el procedimiento que se debe seguir para resolver el mismo, siendo de estricto cumplimiento, teniendo en cuenta que son normas de orden público (art. 16 CST) en donde una vez cumplida la etapa de arreglo, si se llega a un acuerdo total, se suscribe la Convención de Trabajo y se deposita ante el Ministerio del Trabajo;
- ❖ En caso de no existir un acuerdo o este sea parcial y teniendo en cuenta que se trata de un servicio público esencial, de conformidad con lo establecido en el artículo 452 del C.S.T., procede la convocatoria de un tribunal de arbitramento obligatorio, quienes expedirán un laudo arbitral que deberá ser depositado ante el Ministerio de Trabajo que hace las veces de convención colectiva.

En los anteriores términos damos respuesta al cuestionario formulado al Ministerio del Trabajo y quedamos atentos a suministrar la información adicional que se requiera.

Cordial saludo,


GRISELDA JANETH RESTREPO GALLEGO
Ministra del Trabajo

Elaboró: Ramiro Correa, Fredy Hidalgo, Manuel Gaitán
Revisó/Aprobó: Piedad Fuentes, Henry Morales
X-12/17