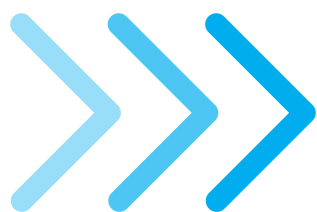




¿Cuáles son las diferencias entre **convención colectiva, pacto colectivo y laudo arbitral?**

Tres figuras del derecho laboral con efectos distintos sobre la negociación, la cobertura de trabajadores y la gestión de beneficios laborales.

Distinguir las es clave para identificar quién negocia, a quién aplica y qué efectos puede tener en la nómina y en las obligaciones laborales.



¿Qué es cada figura?



Convención colectiva

Acuerdo entre uno o varios empleadores y sindicatos para establecer las condiciones generales de los contratos de trabajo.



Pacto colectivo

Acuerdo entre el empleador y trabajadores no sindicalizados para regular condiciones de trabajo, beneficios o incentivos.



Laudo arbitral

Decisión dictada por un tribunal de arbitramento que resuelve de forma definitiva un conflicto colectivo de trabajo.



¿A quiénes aplica?



Convención colectiva

Aplica a los afiliados al sindicato firmante, a quienes adhieran o ingresen posteriormente.

Si el sindicato agrupa a más de la tercera parte de los trabajadores, se extiende a toda la empresa.



Pacto colectivo

Aplica únicamente a los trabajadores no sindicalizados que lo suscriban o adhieran individualmente.

No se extiende a toda la empresa.



Laudo arbitral

Aplica a los trabajadores cobijados por el pliego de peticiones o representados dentro de la decisión arbitral.

Surte los mismos efectos que la convención colectiva.



Forma, depósito y vigencia

Convención colectiva

Debe celebrarse por escrito y depositarse ante el Ministerio del Trabajo dentro de los 15 días siguientes a su firma. La vigencia durante la cual serán aplicables las condiciones acordadas será la que determinen las partes de común acuerdo.

Pacto colectivo

Debe constar por escrito y depositarse ante el Ministerio del Trabajo dentro de los 15 días siguientes a su firma. La vigencia durante la cual serán aplicables las condiciones pactadas será determinada de común acuerdo entre el empleador y los trabajadores que lo suscriban.

Laudo arbitral

Debe constar por escrito y ser proferido por el tribunal de arbitramento dentro del plazo legal aplicable. La vigencia de las condiciones establecidas será determinada por los árbitros, sin que pueda exceder de 2 años.



Concepto destacado:

Cuando no se determine expresamente una vigencia para la convención colectiva o el pacto colectivo, se presume, por regla general, una duración de periodos sucesivos de 6 meses.



¿Qué debe revisar el contador?

Estas figuras pueden incidir en beneficios laborales, costos, provisiones, obligaciones de nómina y riesgos asociados a la relación de trabajo.



Antes de reconocer o aplicar beneficios, revise:

- Qué figura los originó.
- Quiénes están cobijados.
- Si existe depósito ante el Ministerio del Trabajo.
- Cuál es su vigencia.
- Si hay restricciones para pactos colectivos.
- Si aplica fuero circunstancial o efectos derivados de un laudo.



¿Te pareció útil esta información?

Ayúdanos compartiendo, comentando y guardando esta publicación.



Like



Comenta



Comparte



Guarda