

- Artículo 7

Las medidas adoptadas por las autoridades públicas para estimular y fomentar el desarrollo de la negociación colectiva deberán ser objeto de consultas previas y, cuando sea posible, de acuerdos entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

- Artículo 8

Las medidas previstas con objeto de fomentar la negociación colectiva no deberán ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva.

► En la Recomendación No 159 de 1978

2.

(1) En caso de negociación de las condiciones de empleo de conformidad con la parte IV del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 las personas u órganos competentes para negociar en nombre de la autoridad pública, y los procedimientos para poner en práctica las condiciones de empleo convenidas, deberían preverse en la legislación nacional o por otros medios apropiados.

(2) En el caso de que existan métodos distintos de la negociación para permitir a los representantes de los empleados públicos participar en la fijación de las condiciones de empleo, el procedimiento para asegurar esa participación y para determinar de manera definitiva tales condiciones debería preverse mediante la legislación nacional o por otros medios apropiados.

3.

Cuando se concluyan acuerdos entre la autoridad pública y una organización de empleados públicos, de conformidad con el párrafo 2 subpárrafo 1 de la presente Recomendación, normalmente debería especificarse su período de vigencia o el procedimiento para su terminación, renovación o revisión, o ambas cosas.

► En la Recomendación No 163 de 1981

4.

(1) En caso necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que la negociación colectiva pueda desarrollarse en cualquier nivel, y en particular a nivel del establecimiento, de la empresa, de la rama de actividad, de la industria y a nivel regional o nacional.

(2) En los países en que la negociación colectiva se desarrolle en varios niveles, las partes negociadoras deberían velar por que exista coordinación entre ellos.

RESEÑA CONSTITUCIONAL EN COLOMBIA

► El constituyente del 91

Los derechos sindicales son parte integrante de los Derechos Humanos y estos, a su vez, son factores esenciales e indivisibles de la democracia...

Se insiste en la necesidad del diálogo, de la concertación y de los acuerdos, como forma de evitar los conflictos laborales y de afianzar un clima de tranquilidad social.

Es un derecho y una práctica que consideramos debe hacerse extensiva a todos los trabajadores, incluyendo a los demás empleados públicos, por cuanto es muy negativo que a estos trabajadores se les siga dando un tratamiento de ciudadanos de segunda categoría en relación con algunos derechos laborales.

Fomentar el diálogo, la negociación y la concertación en el campo laboral, es una buena práctica y un buen principio.

► En el artículo 55 de la Constitución Política, se estableció:

Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

► La Asamblea Nacional Constituyente

"La finalidad propia de las asociaciones de trabajadores y empleadores es celebrar negociaciones colectivas sobre las condiciones materiales, económicas y jurídicas en que debe realizarse el trabajo. Por tanto, una vez elevado a la categoría suprema el derecho de asociación, deviene imperativo establecer por la constitución el derecho a la negociación colectiva".

En la Sentencia C 1234 de 2005 se determinó que la negociación colectiva es un elemento que contribuye a mantener la paz social, favorece la estabilidad de las relaciones laborales que pueden verse perturbadas por discusiones no resueltas en el campo laboral, que por este medio, los empleadores (el Estado en este caso) y los empleados pueden acordar los ajustes que exigen la modernización y la adopción de nuevas tecnologías, redundando no sólo en mutuo beneficio, sino en el de los habitantes del país, al mejorar la prestación de la función pública que tienen a su cargo los empleados del Estado.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA LABORAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

► Lo que establecía el artículo 416 del CST

"Los sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliegos de peticiones ni celebrar convenciones colectivas, pero los sindicatos de los demás trabajadores oficiales tienen todas las atribuciones de los otros sindicatos de trabajadores, y sus pliegos de peticiones se tramitarán en los mismos términos que los demás, aun cuando no puedan declarar la huelga o hacer huelga."

► Sentencia C 110 de 1994

- Los sindicatos de empleados públicos no podían presentar pliegos de peticiones ni celebrar convenciones colectivas.

► Sentencia C 1234 de 2005

- Las organizaciones sindicales de empleados públicos podrían acudir a otros medios que garanticen la concertación en las condiciones de trabajo.

► Decreto No 535 del 24 de febrero de 2009

- Se reglamentó el artículo 416 del CST

► Decreto No 1092 de 2012

- Se reglamentaron los artículos 7 y 8 de la Ley 411 de 1997

► Decreto No 160 de 2014

- Se reglamentó la Ley 411 de 1997

► Decreto No 0243 de 2024

- Modificó el procedimiento de negociación de los empleados públicos.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA LABORAL DE LOS TRABAJADORES PARTICULARES Y OFICIALES

► Un conflicto

- Choque, colisión, desacuerdo, diferencia, discrepancia, discusión, disgusto o pugna.

► Diferentes clases de conflictos de trabajo

- De orden jurídico
- De orden económico

► Pliego de peticiones

- Un petitorio
- Dentro de los dos 2 meses siguientes a su adopción
- Debe aprobarse previamente a su presentación en asamblea general
- Designar los negociadores
- Denuncia (Total o parcial)

► Solución

- Primera etapa arreglo directo
- Segunda etapa arbitramento o huelga

► Depósito de la CCT

- Ministerio de Trabajo

CLASES DE RESULTADOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

► Convención Colectiva de Trabajo

► Acuerdo Colectivo



PROYECTO:

LUCHAR CONTRA LA DESIGUALDAD Y LOGRAR EL TRABAJO DECENTE POR MEDIO DE LA ACCIÓN SINDICAL

Departamento de Investigación y Proyectos
CUT NACIONAL

TRABAJO DIGNO Y DECENTE EN COLOMBIA

TRABAJO DIGNO Origen del concepto de Trabajo Digno en Colombia

Con la conversión del Estado colombiano en un Estado social de derecho el trabajo pasó a ocupar un lugar central por la triple calidad que se le reconoció; en un deber y un derecho.

Se encuentra consagrado en la Constitución Política de 1991, en sus artículos 25, 53, 54, 55, 56 y 57.

El reconocimiento como principio constitucional tiene lugar desde el preámbulo, en donde empieza a hacer alusión al trabajo como uno de los fines hacia los que propende la Constitución, y luego, en el artículo primero cuando se señalan a la **dignidad humana y al trabajo**, entre otros, como fundamentos del Estado social de derecho.

Por otra parte, la consagración constitucional del trabajo como derecho y como deber se lleva a cabo a través de los artículos 25, 53 y siguientes de la Carta.

El artículo 25 establece que "**El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas**".

A partir de esta premisa, la Corte Constitucional acentúa que las condiciones en que el trabajo se realiza son constitucionalmente relevantes.

El fundamento normativo constitucional del trabajo digno, entonces, puede encontrarse por dos vías. Por un lado, a través de la referencia a la **dignidad humana**, que como principio fundante del Estado social de derecho debe reflejarse en todo el ordenamiento jurídico, y de manera concreta, sobre las distintas dimensiones del trabajo. Por el otro, acudiendo a la referencia expresa de los art. 25 y 53 de la Carta Política que le dan la relevancia que la Constitución le otorga a las condiciones en las que se desempeña el trabajo.

Componentes del Trabajo Digno. Artículo 53 Constitución Política de 1991

El Congreso expedirá el estatuto del trabajo (pendiente).
1. Igualdad de oportunidades para los trabajadores.
2. Remuneración mínima vital y móvil.
3. Estabilidad en el empleo.
4. Irrenunciableidad en el empleo.

TRABAJO DIGNO El solo artículo 25 de la Constitución Política tiene algunas de las siguientes leyes.

- | | |
|---|--|
| 1. Ley 80 de 1993 (Remuneración igual a los trabajadores) | 5. Situación favorable al trabajador en caso de duda. |
| 2. Ley 324 de 1996 (Población sorda) | 6. Primacía de la realidad sobre las formas |
| 3. Ley 789 de 2002 (Apoyo al empleo y ampliación a la protección social) | 7. Garantía de seguridad social, capacitación, adiestramiento, descanso, protección a la mujer, a la maternidad, protección al menor trabajador. |
| 4. Ley 931 de 2004 (Igualdad de trabajo por razones de la edad) | |
| 5. Ley 995 de 2005 (Compensación en dinero vacaciones) | |
| 6. Ley 1114 de 2006 (Recursos para vivienda de interés social) | |
| 7. Ley 1221 de 2008 (Teletrabajo) | |
| 8. Ley 1233 de 2008 (Contribuciones especiales de las Cooperativas de Trabajo Asociado a la seguridad social) | |
| 9. Ley 1306 de 2009 (Protección a personas con discapacidad mental) | |
| 10. Ley 1391 de 2010 (Fondos de empleados) | |
| 11. Ley 1413 de 2010 (Inclusión en la medición trabajo no remunerado de la mujer para implementar políticas públicas) | |
| 12. Ley 1429 de 2010 (Formalización del empleo) | |
| 13. Ley 1445 de 2011 (Clubes profesionales deportivos) | |
| 14. Ley 1636 de 2013 (Protección al cesante) | |
| 15. Ley 1664 de 2013 (Fronteras Brasil, protección al trabajador) | |
| 16. Ley 1616 de 2013 (Ley de salud mental) | |

TRABAJO DECENTE

El Trabajo Decente empezó a ser usado en junio de 1999 como concepto empezó a ser usado, cuando el director general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Juan Somavia, al referirse al nuevo objetivo que guiaría la acción de la organización, el director general usó las siguientes palabras: "Actualmente, la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana" (OIT, 1999).

El concepto de trabajo decente se integra alrededor de la idea de promoción de oportunidades de empleo productivo tanto para hombres como para mujeres, pero no pensando en cualquier empleo productivo, sino en el que se ajustara a ciertas condiciones de libertad, igualdad, seguridad, calidad, dignidad humana y respeto por el diálogo social y los derechos de los trabajadores.

El Trabajo Decente encierra en dos palabras un conjunto de principios y derechos con referencia a los conceptos de dignidad humana, libertad, seguridad y equidad.

Para cumplir con ese propósito es necesario trabajar sobre cuatro objetivos estratégicos:

TRABAJO DECENTE Componentes

1. Las oportunidades de empleo e ingresos. Una economía que genere oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles.

2. La promoción de los derechos fundamentales en el trabajo. Para lograr el reconocimiento y el respeto de los derechos de los trabajadores. De todos los trabajadores, y en particular de los trabajadores desfavorecidos o pobres que necesitan representación, participación y leyes adecuadas que se cumplan y estén a favor, y no en contra, de sus intereses.

3. La protección social. Para promover tanto la inclusión social como la productividad al garantizar que mujeres y hombres disfruten de condiciones de trabajo seguras, que les proporcionen tiempo libre y descanso adecuados, que tengan en cuenta los valores familiares y sociales, que contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos, y que permitan el acceso a una asistencia sanitaria apropiada.

4. El diálogo social. La participación de organizaciones de trabajadores y de empleadores, sólidas e independientes, es fundamental para elevar la productividad, evitar los conflictos en el trabajo, así como para crear sociedades cohesionadas.

OPORTUNIDADES DE EMPLEO E INGRESOS

- 1. Oportunidades de empleo; 2. La aceptabilidad de la remuneración; 3. condiciones del trabajo.

PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

- 1. Erradicación del Trabajo Infantil y de sus peores formas; 2. Discriminación laboral; 3. Estabilidad Laboral; 4. Formalización laboral; 5. Trabajo Forzado.

PROTECCIÓN SOCIAL

- 1. Ratificación e implementación de convenios internacionales en la materia; 2. Tasa de afiliación al sistema de seguridad social; 3. Cantidad de gasto público en seguridad social; 4. Número de inspectores de trabajo por trabajadores.

DIÁLOGO SOCIAL

- 1. Libertad de asociación; 2. Negociación colectiva; 3. Número de paros; 4. Cantidad de trabajadores bajo condiciones de convención colectiva; 5. Tripartismo.

El concepto de Trabajo Decente fue formulado por los mandantes de la OIT. – gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores – como una manera de identificar las prioridades de la Organización. como una manera de identificar las prioridades de la Organización. Se basa en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de todos, y con crecimiento económico, que aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas.

El Trabajo Decente refleja las prioridades de la agenda social, económica y política de países y del sistema internacional. En un período de tiempo relativamente breve, este concepto ha logrado un consenso internacional entre gobiernos, empleadores, trabajadores y la sociedad civil sobre el hecho de que el empleo productivo y el Trabajo Decente son elementos fundamentales para alcanzar una globalización justa, reducir de la pobreza y obtener desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible.

El concepto de Trabajo Decente ha sido desarrollado ampliamente por la OIT desde 1999, como una manera de sintetizar en un solo término los objetivos que persigue realizar con su acción estratégica a escala global principalmente con desarrollos doctrinales, que le han servido para la elaboración de agendas de política laboral a nivel internacional.

El concepto de Trabajo Digno es un elemento esencial del ordenamiento jurídico colombiano, como lo atestigua su consagración constitucional y su presencia reiterada en la jurisprudencia.

El Trabajo Decente es un concepto más amplio que el de trabajo digno, pues mientras éste se refiere a condiciones que deben satisfacerse en relación con el trabajo considerado como derecho subjetivo, aquél incluye además condiciones relativas a las oportunidades de empleo y al diálogo social. Puede afirmarse entonces que el concepto de trabajo decente pone su atención en dos dimensiones adicionales del mundo del trabajo; esto es, en la relativa a los efectos que el mismo fenómeno del trabajo puede tener sobre la economía, y en la dimensión de la democracia en el terreno laboral. Esta visión más amplia es la que le otorga un valor adicional al concepto de Trabajo Decente. En esta última noción habría que reconocer el valor que le otorga el hecho de contar con una mirada más interdisciplinaria.

Por otra parte, se encuentra que los niveles en los que se analizan la existencia o no del Trabajo Decente y del Trabajo Digno, parecen no coincidir en principio. Mientras que los indicadores de Trabajo Decente parecen apuntar todos hacia la medición de las condiciones del mundo del trabajo en un determinado país o región, las condiciones de Trabajo Digno, en cambio, al menos como se han examinado en la Corte Constitucional colombiana, parecerían estar referidas más que a las condiciones personales de los trabajadores, considerados ellos de manera individual.

RESUMEN



IMPULSO DE LA ACTIVIDAD SINDICAL ADMINISTRACIÓN Y ACCIONES

CLASIFICACIÓN GENERAL DE LOS TRABAJADORES

► EN LAS EMPRESAS PRIVADAS

► CON EL ESTADO

► CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

- Empresa privada y sus trabajadores
- Derecho de sindicalización

- Negociación colectiva de trabajadores oficiales y particulares

- Empleados públicos no se rigen por el Código Sustantivo del Trabajo, como tampoco su negociación

CLASIFICACIÓN GENERAL DE LOS SINDICATOS

► Artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo

De la legislación laboral vigente podemos hacer varias clasificaciones de las organizaciones sindicales, veámoslas:

- Clasificación General

1. Sindicato de Empresa
2. Sindicato de Industria
3. Sindicato Gremial
4. Sindicato de Oficios Varios

- La doctrina

1. Internacional
2. Nacional
3. Regional
4. Local

- Por la naturaleza de los empleadores

1. De los trabajadores que prestan sus servicios personales para las empresas particulares
2. De los empleados públicos
3. De los trabajadores oficiales
4. De los trabajadores mixtos

- Por jerarquía

1. Los de Primer Grado
2. Los de Segundo Grado
3. Los de Tercer Grado

NEGOCIACIÓN COLECTIVA LABORAL

► Definición de Negociación Colectiva Laboral

- Derecho procedural o instrumental
- Inherente al derecho de sindicación

► Que regula / Que permite

- Fijar las condiciones de trabajo y empleo, o

- Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o
- lograr todos estos fines a la vez.

RESEÑA DE LAS NORMAS INTERNACIONALES

► En la Declaración de Filadelfia 1944

- III
(e) lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, ...

► En la Carta Sociolaboral Latinoamericana

- 13) Derecho a la negociación colectiva, nacional y transnacional;

► En el Convenio No 98 de 1949

- Artículo 4

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleados, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

► En el Convenio No. 151 de 1978

- Artículo 7

Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquier otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.

- Artículo 8

La solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados.

► En el Convenio No 154 de 1981

- Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

- Artículo 5

1 Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva.

2 Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que:

- a) la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio;
- b) la negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 2 del presente Convenio;

c) sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;

d) la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;

e) los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

- Artículo 6

Las disposiciones del presente Convenio no obstaculizarán el funcionamiento de sistemas de relaciones de trabajo en los que la negociación colectiva tenga lugar en el marco de mecanismos o de instituciones de conciliación o de arbitraje, o de ambos a la vez, en los que participen voluntariamente las partes en la negociación colectiva.