

The background of the poster is a grayscale photograph of a dense city skyline with numerous skyscrapers. Overlaid on this background is a large, semi-transparent image of two hands shaking. The hands are positioned in the center, with the left hand being darker and the right hand being lighter. A white diagonal line starts from the bottom left and extends towards the top right, partially obscuring the city view.

**LUCHAR  
CONTRA  
LA DESIGUALDAD  
Y LOGRAR  
EL TRABAJO DECENTE  
POR MEDIO DE LA  
ACCION SINDICAL.**

**TRABAJO DECENTE, ORGANIZACION  
Y NEGOCIACION COLECTIVA.  
SOBRE POLITICAS Y LEYES NACIONALES.  
PROTECCION SOCIAL.  
IGUALDAD DE GENERO.**



## Introducción

La Central Unitaria de Trabajadores de Colombia CUT y la LO NORWAY. A través de del Proyecto: "LUCHAR CONTRA LA DESIGUALDAD Y LOGRAR EL TRABAJO DECENTE POR MEDIO DE LA ACCION SINDICAL", desarrollan un programa de carácter teórico-práctico para impulsar los cuatro pilares del trabajo decente: CREACION DE EMPLEO, CREACION DE PROTECCION SOCIAL, DERECHOS EN EL TRABAJO Y DIALOGO SOCIAL.

Durante la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre del 2015, estos pilares se convirtieron en elementos integrales de la nueva Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

En este módulo queremos presentar de manera didáctica los aportes de expertos y de juristas al servicio de la defensa de los derechos laborales, lo relacionado con los temas sobre TRABAJO DECENTE concebido como aquel trabajo productivo que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, donde exista participación, se respeten los derechos y se cuente con remuneración adecuada y protección social.

Las organizaciones sindicales deberán promover el Trabajo decente como un medio para fomentar oportunidades para todos y todas, para conseguir que se proporcionen unos ingresos dignos, que establezcan la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para los trabajadores y trabajadoras y sus familias, así como mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social.

A través de diferentes actividades se busca que las y los trabajadores conozcan y asuman los cinco Principios y derechos fundamentales en el trabajo:

1. Libertad de asociación y libertad sindical.
2. La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.
3. La eliminación efectiva del trabajo infantil.
4. La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
5. La existencia de un entorno de trabajo seguro y saludable.

Por lo anterior se pretende que haya un trabajo serio y responsable desde las Subdirectivas de la CUT, como desde las organizaciones sindicales filiales para lograr los resultados que consoliden una propuesta sobre políticas públicas de trabajo decente con igualdad de género, fomentando ambientes de trabajo flexibles e inclusivos que favorezcan un clima laboral saludable para las y los trabajadores. Que se promueva el diálogo y la transparencia en la información, que sea relevante para todas y todos.

Que remunere de igual modo a mujeres, hombres y personas con discapacidad.



# **TRABAJO DECENTE DESDE EL DERECHO A LA SINDICALIZACIÓN**

Presentado por:  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
CUT - NACIONAL

# ¿Qué es TRABAJO?



Proviene de la palabra. (Trabaliery, traba-obstáculo.)



Patrón - dueño de los medios - acumula plusvalía



Trabajador - salario



Valor Mercancía = Costo + Plusvalía



Por lo tanto la única alternativa es organizarse para fortalecerse y presinar cambios en el estado que permita mejorar sus condiciones de vida para el, su familia y el resto de la población.



## ¿Qué es el TRABAJO DECENTE?

Trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno.

La Organización Internacional del Trabajo propuso desde 1999 el Programa de trabajo decente el cual se define como "Trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social "(Somavia Juan, 1999)

### ¿FINALIDAD?

- Exhortar a las Naciones a la implementación de políticas públicas
- Que sean destinadas al incremento de los índices de empleos en condiciones dignas
- Con el fin de que garanticen los derechos y protección social para los trabajadores

<https://www.youtube.com/watch?v=UnVQRrxwkaQ>

<https://ods.dnp.gov.co/>

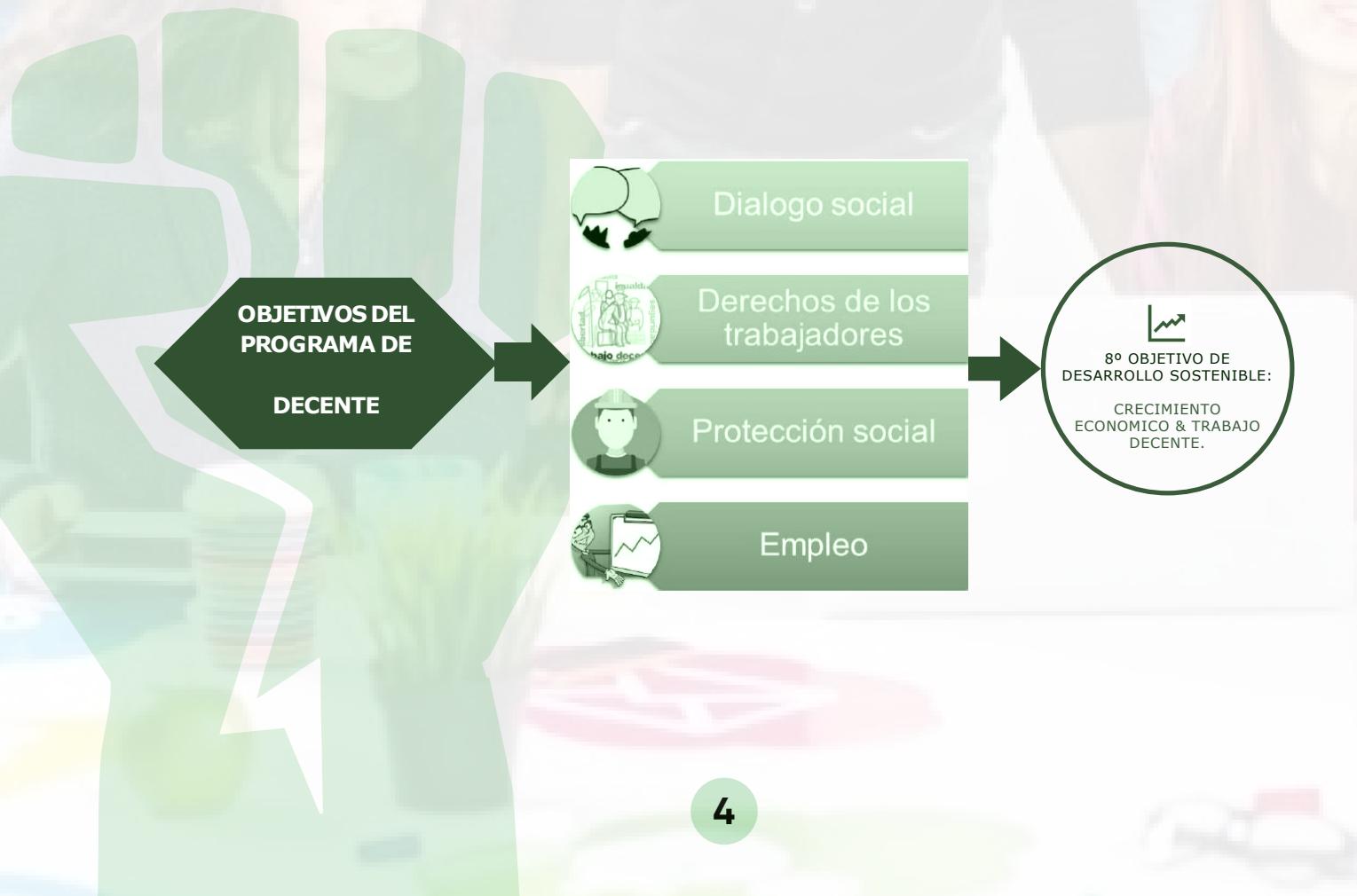
<https://www.youtube.com/watch?v=h5ilBPQNkm8>

# EN COLOMBIA

Sentencia C-212/22

La Organización Internacional del Trabajo(OIT) en varios convenios se ha referido al concepto de trabajo decente, el cual se concreta en

- (a) la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo.
- (b) que brinde seguridad en el lugar de trabajo y protección social.
- (c) que mejore las perspectivas de desarrollo personal e integración en la sociedad.
- (d) que garantice la libertad de los individuos y la igualdad de oportunidades y de trato entre todos los trabajadores. Como lo advirtió este tribunal en la sentencia C-401 de 2005, los convenios de la OIT debidamente ratificados por Colombia hacen parte de la legislación interna, como lo dispone el artículo 53 de la Constitución, sin perjuicio de que varios de ellos integren el bloque de constitucionalidad, como lo ha admitido la jurisprudencia, entre otros, respecto de los convenios 87 y 98, referentes a la libertad sindical, al derecho de sindicación y a la negociación colectiva.



## 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



**Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos**

### Metas específicas del Objetivo 8



CRECIMIENTO ECONÓMICO SOSTENIBLE



DIVERSIFICAR, INNOVAR Y MODERNIZAR LA PRODUCTIVIDAD ECONÓMICA



ACceso universal a servicios bancarios, financieros y de seguros



PROMOVER POLÍTICAS PARA LA CREACIÓN DE EMPLEOS Y EL CRECIMIENTO DE LAS EMPRESAS



MEJORAR LA EFICIENCIA EN EL CONSUMO Y LA PRODUCCIÓN



PROMOVER EL TURISMO SOSTENIBLE



LOGRAR EL PLENO EMPLEO Y EL TRABAJO DECENTE CON IGUALDAD DE REMUNERACIÓN



PROMOVER EL EMPLEO, LA EDUCACIÓN Y LA CAPACITACIÓN JUVENIL



AUMENTAR LA AYUDA PARA EL COMERCIO EN LOS PAÍSES EN DESARROLLO



ERRADICAR EL TRABAJO FORZOSO Y EL TRABAJO INFANTIL



PROTEGER LOS DERECHOS LABORALES Y PROMOVER ENTORNOS SEGURES DE TRABAJO



DESARROLLAR UNA ESTRATEGIA MUNDIAL PARA EMPLEAR A LA JUVENTUD

A

B

# ORGANIZACION DE LAS Y LOS TRABAJADORES



## ¿QUÉ ES UN SINDICATO?

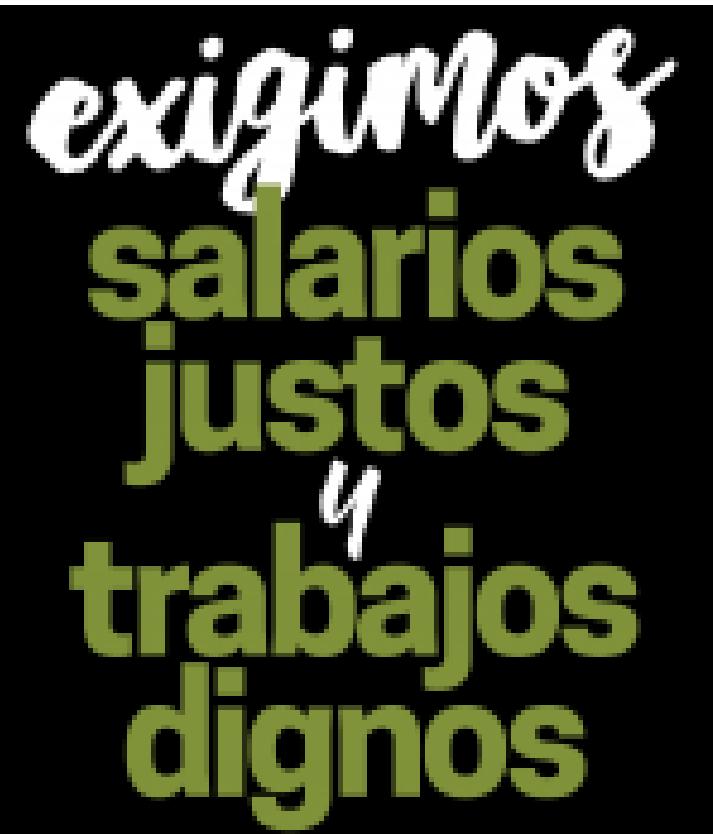
Organización de trabajadores, que excede en general los límites de una empresa, establecida con el fin de proteger o de mejorar, por una acción colectiva, las condiciones económicas y sociales de sus miembros.

Lo único que permite que un trabajador logre disminuir las diferencias económicas, políticas y sociales con las clases dominantes es su organización para la lucha. Por ejemplo, entre los ingresos y los egresos básicos de la economía familiar el trabajador requiere identificar sus necesidades, conocer la empresa y el sector económico al que pertenece, tanto nacional como internacionalmente. Así podrá establecer el grado de exigencias y las posibilidades de éxito. Que finalmente se expresan en la negociación de una convención colectiva que se firma con el patrón. Siempre con el objeto de disminuir el desequilibrio que sufre en la economía la clase trabajadora.



## OBJETIVOS

- Salario Justo
- Mejores condiciones de trabajo
- Empleo estable
- Mejoramiento de las condiciones económicas y sociales.
- Elevar su nivel de conciencia de clase.
- Actor social, político



### DATO IMPORTANTE:

(solo el 4% de los trabajadores/as colombianos/as están sindicalizados/as y de los sindicalizados/as el 70% son de empresas o entidades del estado)



# **TIPOS DE SINDICATOS DE TRABAJADORES ART 356 CST**



De empresa o de base



De industria o por rama de actividad económica Por gremio 1488 sindicatos y 404.264 afiliados.



Oficios varios

## SINDICATOS DE PRIMER GRADO

- Sindicato de primer grado
- Sindicato de Industria (Nacional)
- Sindicato de Rama o de Actividad Económica

## SINDICATOS DE SEGUNDO GRADO

(art. 4II. SINDICATOS SEGUNDO GRADO

(art. 426 del CST, asesoría por asociaciones superiores)

26 del CST, asesorar asociaciones superiores)



Federación nacional o regional



de industria o de gremio.

**CGT**

**CNT**

**CUT (Surge en 1986)**

**cspc**

**ctc**

**ctu**

**utc**

**SINDICATO DE TERCER GRADO**  
Confederación Nacional o CENTRAL

# NORMAS SINDICALES

## CONFEDERACIONES INTERNACIONALES



FSM (de tendencia Marxista) (80 millones de afiliados) 3 de Oct./45 Paris



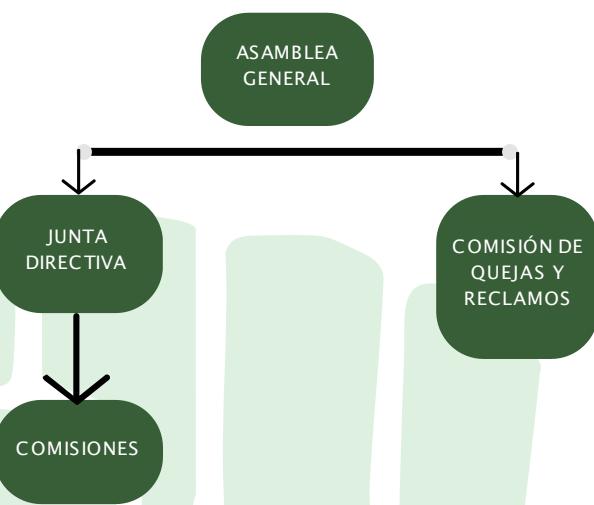
CSI (CIOLS + CMT + INDEPENDIENTES) (250 MILLONES DE AFILIADOS) 1 de nov. /06



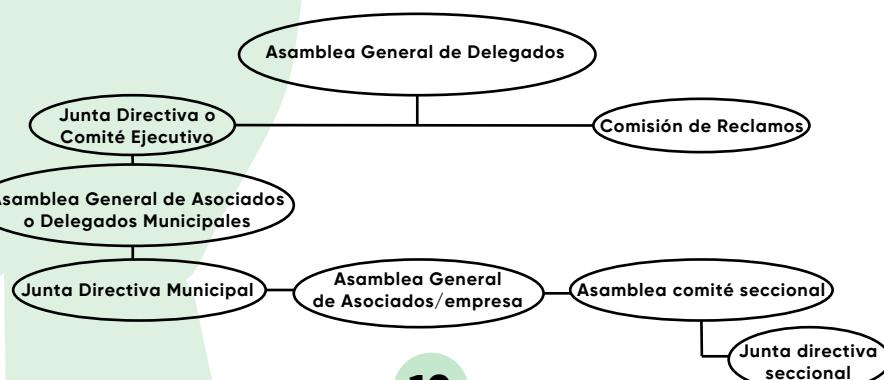
IndustriAll



## ESTRUCTURA SINDICAL SINDICATOS DE PRIMER GRADO De Base o de Empresa



## ESTRUCTURA SINDICAL SINDICATO DE PRIMER GRADO SINDICATO DE INDUSTRIA O POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA



# ESTRUCTURA SINDICAL

## SINDICATOS II y III

### FEDERACIONES Y CENTRAL SINDICAL



Estatutos sindicales: DERECHOS Y DEBERES



Plataforma de lucha: Son las principales reivindicaciones de los trabajadores y usuarios del sector.



Declaración de principios: Se trata de normas de carácter general, máximas universales, como, por ejemplo: ser internacionalista, antiimperialista, etc.

#### CONVENCIÓN COLECTIVA

Conjunto de derechos económicos, sociales y políticos que adquieren los trabajadores producto de un acuerdo entre el patrón y el sindicato.

#### CUATRO BLOQUES QUE COMPONEN LA CONVENCIÓN COLECTIVA

Político - Jurídico: Regimen disciplinario, cumplimiento, vocería, mediación, etc. representación, permisos, viáticos, trasladados, entre otros.

Económicos: Salario, primas, subsidios, auxilios, etc.

Social: becas, salud, cultura, deporte, educación, etc.

#### ACUERDOS EXTRACONVENCIONALES PACTO COLECTIVO

#### FUNCIONES AL INTERIOR DEL SINDICATO DE LA BASE

Participar en planes y tareas de educación, presión, movilización, representación, solidaridad, evaluación y fiscalización.

#### DE LA JUNTA DIRECTIVA

Diagnóstica y planea, representa, dirige las actividades programadas, educa, asesora, reclama ante el patrón, presenta y ejecuta presupuesto, presenta pliegos de peticiones y demandas, negocia convenciones colectivas.

#### DE LA COMISIÓN DE QUEJAS Y RECLAMOS

Representa, Asesora, Presenta proyectos para modificar cláusulas del reglamento de trabajo y que lesionen a los trabajadores, Asiste a las juntas con voz pero sin voto.

#### DE LOS DELEGADOS

Participar activamente en las decisiones, sirviendo de transmisor ante la base e induciéndola a participar de las tareas programadas.

## **BASES JURIDICAS**

CONSTITUCION NACIONAL Tituloll. Cap. I de los derechos fundamentales artículos 38, 39 (libre asociación para desarrollo de actividades).

(Todos tienen derecho a constituir sindicato o asociación) (sin permiso del estado) y

articulo 53. CODIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO (1950)  
articulo 23 y articulo 55.

## **CONVENIOS INTERNACIONALES**

(convenio 87 articulo 2 de 1949 Constitución Orgánica),  
(C-98 / 1949 negociación voluntaria, condición de empleo),  
(C-154/1981 negociación colectiva),  
(C-151 negociación empleado publico).



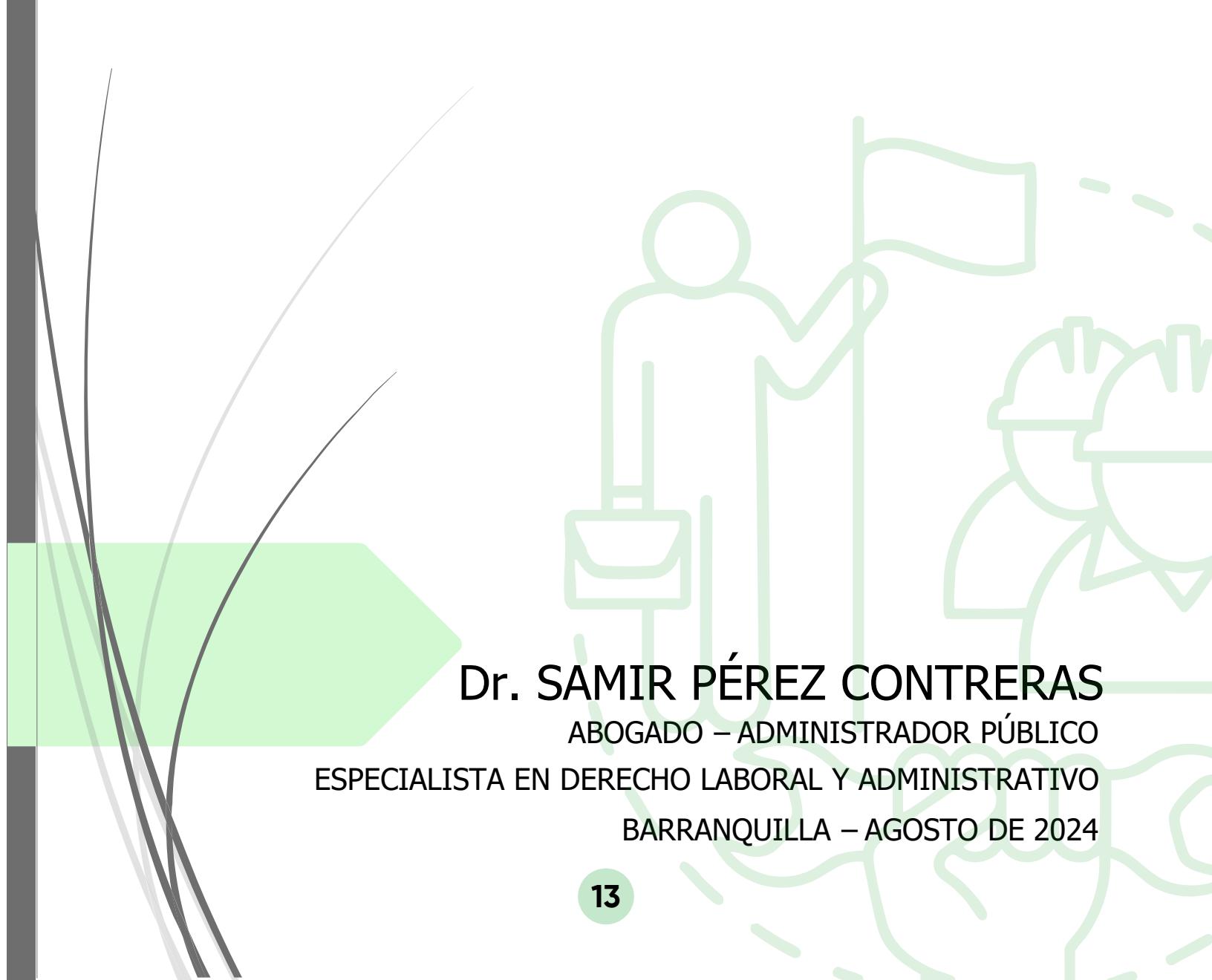
**¡¡¡AFILIATE A LA CUT!!!!**

**INFORMES EN EL CORREO ELECTRONICO:**  
**[secretariageneral@cut.org.co](mailto:secretariageneral@cut.org.co)**



# PROTECCIÓN SOCIAL, SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

## RETOS PARA EL MOVIMIENTO SINDICAL



**Dr. SAMIR PÉREZ CONTRERAS**

ABOGADO – ADMINISTRADOR PÚBLICO

ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL Y ADMINISTRATIVO

BARRANQUILLA – AGOSTO DE 2024

## SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

El SSSI es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos para mejorar la calidad de vida de toda la población en Colombia, lo cual debe ser garantizado por el Estado.

Está conformado por los regímenes generales de pensiones (salud, riesgos profesionales y los servicios sociales complementarios)

**COMPONENTES DE LA SEGURIDAD SOCIAL** Básicamente, la seguridad social está compuesta por tres elementos que la conforman, a saber:

1. Salud
2. Pensión
3. Riesgos laborales

Todo ciudadano tiene derecho a los servicios de salud, ya sea mediante pago previo o gratuitamente por parte del Estado mediante el Sisben.

La pensión es un derecho, pero la persona debe pagar por ella mediante cotizaciones periódicas por un término que la ley ha dispuesto.

Los riesgos laborales son un seguro que cubre cualquier eventualidad que tenga relación con el desarrollo de actividades laborales

### SEGURIDAD SOCIAL EN EL CONTEXTO DE UNA RELACIÓN LABORAL

Todo colombiano, y en especial todo trabajador y los servidores públicos, tiene derecho a que se le garantice la seguridad social integral, entendida esta como la cobertura en salud y los riesgos de invalidez, vejez y muerte, al igual que la cobertura en caso de accidentes de trabajo

Aunque la Constitución Política establece que el Estado debe garantizar la seguridad social de los ciudadanos, quienes realmente la deben garantizar son los empleadores que vinculan a los trabajadores o a los servidores públicos, puesto que deben afiliarlos a las distintas entidades que administran la seguridad social

# COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL

Para estar cubierto por la seguridad social integral, es preciso estar afiliado y pagar las cotizaciones correspondientes, que son

CONCEPTO	PORCENTAJE EMPLEADOR	PORCENTAJE TRABAJADOR
Salud	8.5%	4%
Pensión	12%	4%
Riesgos laborales	0,522% al 6.960%	0

Las cotizaciones a riesgos laborales dependen del nivel del riesgo al que está expuesto el trabajador.

El trabajador elige la EPS y el fondo de pensión en el que se quiere afiliar. El empleador elige la ARL donde desea afiliar a sus trabajadores. En el caso de los trabajadores independientes, son estos quienes deben afiliarse al sistema de seguridad social y realizar las cotizaciones respectivas, asumiendo el porcentaje total.

Estarán exoneradas del pago de los aportes parafiscales a favor del Servicio Nacional del Aprendizaje, (del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar) y las cotizaciones al Régimen Contributivo de Salud, las sociedades y personas jurídicas y asimiladas contribuyentes declarantes del impuesto sobre la renta y complementarios, correspondientes a los trabajadores que devenguen, individualmente considerados, menos de diez 10 salarios mínimos mensuales legales vigentes Estatuto Tributario, (Artículo 114 1 adicionado por el artículo 65 de la Ley 1819 de 2016

## PENSIÓN DE VEJEZ EN COLOMBIA DEFINICIÓN

La pensión de vejez es una prestación económica que se recibe cuando la disminución de la capacidad laboral es evidente, considerada como el resultado final de largos años de trabajo y ahorro forzoso en las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social. Su finalidad directa es garantizar los derechos fundamentales de las personas de la tercera edad o adulto mayor, traducidos en la dignidad humana, el mínimo vital, la seguridad social y la vida digna ..(Sentencia T 398 de 2013 Corte Constitucional)

### REQUISITOS

Los requisitos para pensionarse en Colombia dependen del régimen al que se esté afiliado Existen dos regímenes de pensión, y cada uno tiene requisitos diferentes

#### REQUISITOS RÉGIMEN DE PRIMA MEDIA

En este régimen, gestionado por Colpensiones, se deben cumplir dos requisitos para lograr la pensión por vejez (Art 33 Ley 100 de 1993)

- Haber cumplido la edad (H 62 M 57)
- Haber cotizado el mínimo de semanas 1 300

Para calcular la primera mesada pensional por vejez, se toma lo cotizado durante toda la vida laboral o los últimos diez 10 años, optando por la cifra que dé más

### REQUISITOS

#### RÉGIMEN AHORRO INDIVIDUAL

Es el administrado por los fondos privados, y este régimen se caracteriza por «el individualismo» donde cada quien se financia su propia pensión, de manera que el afiliado sólo debe cumplir en primer lugar un requisito (Art 64 de la Ley 100 de 1993)

Reunir el capital suficiente para pagarse su propia renta.

Para la renta mínima se necesita:

- Haber cumplido la edad (H 62 / M 57)
- Haber cotizado el mínimo de semanas (1.150)

Para calcular la primera mesada pensional por vejez dependen de la modalidad escogida, en todo caso la define el capital individual ahorrado durante toda la vida laboral y de los cálculos internos del fondo privado frente a los rendimientos financieros.

PRIMA MEDIA	AHORRO INDIVIDUAL
<ul style="list-style-type: none"> <li>● No se pueden hacer cotizaciones adicionales a las señaladas por la Ley.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Se pueden hacer cotizaciones adicionales a las señaladas por la Ley.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Las cotizaciones van a un fondo de naturaleza pública manejado por la administradora.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Las cotizaciones van a la cuenta de ahorro pensional de cada afiliado, la cual hace parte de un patrimonio autónoma independiente de la administradora.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● El derecho pensional se adquiere cuando el afiliado llega a la edad de pensión y cotiza el número mínimo de semanas exigido por la ley.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● El derecho pensional se adquiere cuando el saldo de la cuenta de ahorro pensional del afiliado le permite obtener una mesada pensional superior al 110 % del SMLMV.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● En caso de no cumplir los requisitos para alcanzar la pensión, la administradora solo pagara una indemnización sustitutiva.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● En caso de no alcanzar la pensión por no constitución del capital pensional, la administradora deberá devolver el saldo acumulado en la cuenta individual de ahorro pensional.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Los afiliados se pensionan máximo con el 80% del IBL, excepto los beneficiarios del régimen de transmisión .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Se pensiona con la totalidad del dinero ahorrado en la cuenta individual más los rendimientos y el valor del bono si tiene derecho a él.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Existe una sola modalidad de pensión .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Existen tres (3) modalidades de pensión: Renta vitalicia inmediata, retiro programado y programado con renta vitalicia diferida y algunos casos cuatro (4) más.</li> </ul>



## **SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO NORMAS**

1. Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores No. 155 de 1981 y la Recomendación No. 164 de la OIT “Se debe formular, poner en práctica y re-examinar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, para prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo.”
2. En el plano internacional, la OIT publicó, en 2001, las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH2001), las cuales, debido a su enfoque tripartito, se han convertido en un modelo ampliamente utilizado para elaborar normas nacionales en este ámbito.
3. Decisión CAN 584 de 2004, “Artículo 18. -Todos los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar.”
4. Resolución No. 957 de 2005 de la CAN “Los Países Miembros desarrollarán los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.”
5. Artículos 25 y 53 de la Constitución Política “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.” –“El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales, Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporciona la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los

sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.”

6. Ley 100 de 1993 “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.”
7. Decreto 1294 de 1994 “Por el cual se dictan normas para la autorización de las sociedades sin ánimo de lucro que pueden asumir los riesgos derivados de enfermedad profesional y accidente de trabajo.”
8. Ley 1562 de 2012 “Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.”
9. Decreto 1443 de 2014 “Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.”
10. Decreto 1563 de 2016 “Afiliación voluntaria al sistema general de riesgos laborales.”
11. Resolución No.0312 de 2019 “Por el cual se define los estándares 3 mínimos del SGSSST.”

## **DEFINICIÓN**

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

## **RESPONSABLES**

El SG-SST debe ser liderado e implementado por los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales.

y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

### **POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST)**

El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las 4 políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente.

### **REQUISITOS DE LA POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO(SST)**

La Política de SST de la empresa debe entre otros, cumplir con los siguientes requisitos:

1. Establecer el compromiso de la empresa hacia la implementación del SST de la empresa para la gestión de los riesgos laborales.
2. Ser específica para la empresa y apropiada para la naturaleza de sus peligros y el tamaño de la organización.
3. Ser concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el representante legal de la empresa.
4. Debe ser difundida a todos los niveles de la organización y estar accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas, en el lugar de trabajo.
5. Ser revisada como mínimo una vez al año y de requerirse, actualizada acorde con los cambios tanto en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), como en la empresa.

### **OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST)**

La Política de SST de la empresa debe incluir como mínimo los siguientes objetivos sobre los cuales la organización expresa su compromiso:

1. Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
2. Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa.
3. Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

### **OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES**

El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

1. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
2. Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
3. Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.

4. Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión, evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

5. Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables: Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.

6. Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.

7. Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

8. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.

9. Participación de los Trabajadores: Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.

Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SGSST. El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas.

10. Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SST en las Empresas: Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras:

10.1 Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación;

10.2. Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y;

10.3 Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST; y

11. Integración: El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa. Por su importancia, el empleador debe identificar la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales, la cual debe quedar plasmada en una matriz legal que debe actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables a la empresa.

## OBLIGACIONES DE LAS ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES (ARL)

Las Administradoras de Riesgos Laborales -AR -L, dentro de las obligaciones que le confiere la normatividad vigente en el Sistema General de Riesgos Laborales, capacitarán al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo -COPASST en los aspectos relativos al SG-SST y prestarán asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados, en la implementación del presente capítulo.

## RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES

Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:

1. Procurar el cuidado integral de su salud;
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa;
4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;
5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST; y
6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

## CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO-SST

El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente.

El programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo-SST, debe ser revisado mínimo una (1) vez al año, con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y la alta dirección de la empresa: con el fin de identificar las acciones de mejora.

El empleador proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

## DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

### DERECHO A LA OCUPACIÓN EFECTIVA DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO



### DERECHO A LA PROMOCIÓN Y FORMACIÓN EN EL TRABAJO



### DERECHO AL RESPETO DE SU INTIMIDAD Y A NO SER DISCRIMINADOS

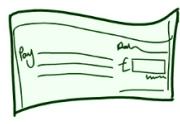


### DERECHO A SU INTEGRIDAD FÍSICA

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



### DERECHO A RECIBIR LOS SALARIOS



### DERECHO A ACUDIR A LOS TRIBUNALES





## DOCUMENTACIÓN

El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST:

1. La política y los objetivos de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo SST, firmados por el empleador;
2. Las responsabilidades asignadas para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST;
3. La identificación anual de peligros y evaluación y valoración de los riesgos;
4. El informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización;
5. El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo - SST de la empresa, firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST;
6. El programa de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo-SST, así como de su cumplimiento incluyendo los soportes de inducción, rein-dución (sic) y capacitaciones de los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión;

7. Los procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo;
8. Registros de entrega de equipos y elementos de protección personal;
9. Registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo;
10. Los soportes de la convocatoria, elección y formación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y las actas de sus reuniones o la delegación del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y los soportes de sus actuaciones;
11. Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente;
12. La identificación de las amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y sus correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias;
13. Los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, incluidos los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud arrojados por los monitoreos biológicos, si esto último aplica según priorización de los riesgos. En el caso de contarse con servicios de médico especialista en medicina laboral del trabajo, según lo establecido en la normatividad vigente, se deberá tener documentado lo anterior y los resultados individuales de los monitoreos biológicos;
14. Formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones, máquinas o equipos ejecutadas;



15. La matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales que le aplican a la empresa; y

16. Evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios. Los documentos pueden existir en papel, disco magnético, óptico o electrónico, fotografía, o una combinación de estos y en custodia del responsable del desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. La documentación relacionada con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, debe estar redactada de manera tal, que sea clara y entendible por las personas que tienen que aplicarla o consultarla. Igualmente, debe ser revisada y actualizada cuando sea necesario difundirse y ponerse a disposición de todos los trabajadores, en los apartes que les compete. El trabajador tiene derecho a consultar los registros relativos a su salud solicitándolo al médico responsable en la empresa, si lo tuviese, o a la institución prestadora de servicios de seguridad y salud en el trabajo que los efectuó. En todo caso, se debe garantizar la confidencialidad de los documentos, acorde con la normatividad legal vigente.



## CONSERVACIÓN DE LOS DOCUMENTOS

El empleador debe conservar los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de manera controlada, garantizando que sean legibles, fácilmente identificables y accesibles, protegidos contra daño, deterioro o pérdida. El responsable del SG-SST tendrá acceso a todos los documentos y registros exceptuando el acceso a las historias clínicas ocupacionales de los trabajadores cuando no tenga perfil de médico especialista en seguridad y salud en el trabajo. La conservación puede hacerse de forma electrónica de conformidad con lo establecido en el presente capítulo siempre y cuando se garantice la preservación de la información.

Los siguientes documentos y registros, deben ser conservados por un periodo mínimo de veinte (20) años, contados a partir del momento en que cese la relación laboral del trabajador con la empresa:

1. Los resultados de los perfiles epidemiológicos de salud de los trabajadores, así como los conceptos de los exámenes de ingreso, periódicos y de retiro de los trabajadores, en caso que no cuente con los servicios de médico especialista en áreas afines a la seguridad y salud en el trabajo;
2. Cuando la empresa cuente con médico especialista en áreas afines a la seguridad y salud en el trabajo, los resultados de exámenes de ingreso, periódicos y de egreso, así como los resultados de los exámenes complementarios tales como para clínicos, pruebas de monitoreo biológico, audiometrías, espirometrías, radiografías de tórax y en general, las que se realicen con el objeto de monitorear los efectos hacia la salud de la exposición a peligros y riesgos; cuya reserva y custodia está a cargo del médico correspondiente;

3. Resultados de mediciones y monitoreo a los ambientes de trabajo, como resultado de los programas de vigilancia y control de los peligros y riesgos en seguridad y salud en el trabajo;
4. Registros de las actividades de capacitación, formación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo;
5. Registro del suministro de elementos y equipos de protección personal. Para los demás documentos y registros, el empleador deberá elaborar y cumplir con un sistema de archivo o retención documental, según aplique, acorde con la normatividad vigente y las políticas de la empresa.

## COMUNICACIÓN

El empleador debe establecer mecanismos eficaces para:

1. Recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a la seguridad y salud en el trabajo;
2. Garantizar que se dé a conocer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST a los trabajadores y contratistas;
3. Disponer de canales que permitan recolectar inquietudes, ideas y aportes de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo para que sean consideradas y atendidas por los responsables en la empresa.

## AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.SG-SST

El empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. Si la auditoría se realiza con personal interno de la entidad, debe ser independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación. El programa de auditoría debe comprender entre otros, la definición de la idoneidad de la persona que sea auditora, el alcance de la auditoría, la periodicidad, la metodología y la presentación de informes, y debe tomarse en consideración resultados de auditorías previas. La selección del personal auditor no implicará necesariamente aumento en la planta de cargo existente. Los auditores no deben auditar su propio trabajo. Los resultados de la auditoría deben ser comunicados a los responsables de adelantar las medidas preventivas, correctivas o de mejora en la empresa.

## INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES

La investigación de las causas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, debe adelantarse acorde con lo establecido en el presente Decreto, la Resolución número 1401 de 2007 expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo, y las disposiciones que los modifiquen, adicionen o sustituyan. El resultado de esta investigación, debe permitir entre otras, las siguientes acciones:

1. Identificar y documentar las deficiencias del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) lo cual debe ser el soporte para la implementación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias;
2. Informar de sus resultados a los trabajadores directamente relacionados con sus causas o con sus controles, para que participen activamente en el desarrollo de las acciones preventivas, correctivas y de mejora;
3. Informar a la alta dirección sobre el ausentismo laboral por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales; y

4. Alimentar el proceso de revisión que haga la alta dirección de la gestión en seguridad y salud en el trabajo y que se consideren también en las acciones de mejora continua. Los resultados de actuaciones administrativas desarrolladas por el Ministerio del Trabajo y las recomendaciones por parte de las Administradoras de Riesgos Laborales, deben ser considerados como insumo para plantear acciones correctivas, preventivas o de mejora en materia de seguridad y salud en el trabajo, respetando los requisitos de confidencialidad que apliquen de acuerdo con la legislación vigente. Para las investigaciones de que trata el presente artículo, el empleador debe conformar un equipo investigador que integre como mínimo al jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el evento, a un representante del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Cuando el empleador no cuente con la estructura anterior, deberá conformar un equipo investigador por trabajadores capacitados para tal fin.



## SANCIONES

El incumplimiento a lo establecido será sancionado en los términos previstos en el artículo 91 del Decreto Ley número 1295 de 1994 (Directores Regionales y Seccionales del Ministerio de Trabajo), modificado parcialmente y adicionado por el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012. (Para el empleador 500 smlmv y para la ARL 1000 smlmv) Las Administradoras de Riesgos Laborales realizarán la vigilancia delegada del cumplimiento de lo dispuesto en el presente capítulo e informarán a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo los casos en los cuales se evidencia el no cumplimiento del mismo por parte de sus empresas afiliadas.

## **DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO, DIALOGO SOCIAL, TRIPARTISMO CON ENFO- QUE DE GENERO**

### **¿QUE ES EL TRABAJO?**

El trabajo se encuentran el núcleo de las aspiraciones humanas, ya que es el medio para obtener sustento, mejorar la calidad de vida y alcanzar la realización personal.

## **DECLARACION UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS**

**En el articulo 23 puntuiza que:**

- Toda persona tiene derecho, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo
- Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección.
- Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.



### **¿QUE SON LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO?**

Son valores mínimos aplicables y exigibles a todos los países, sin importar su nivel de desarrollo. Los Derechos Fundamentales en el Trabajo son universales, es decir, se aplican a todas las personas en el mundo, y por ello forman parte de los derechos humanos

### **¿DONDE SE ENCUENTRAN LOS DERECHOS FUNDAMENTALES?**

CONSTITUCION POLITICA

LEYES

DECRETOS

RESOLUCIONES,  
ORDENANZAS...

CCT, ACUERDO  
COLECTIVO

El 11 de junio de 2022, Conferencia de la OIT  
enmendó la Declaración añadiendo condiciones de trabajo seguras

#### ¿QUE PROMUEVE LA OIT?



Declaración de la OIT  
relativa a los principios  
y derechos fundamentales  
en el trabajo  
(adoptada en Junio de 1998)

Requisito fundamental para que  
exista trabajo decente es el respeto  
a los Principios y Derechos  
Fundamentales del Trabajo

## DIALOGO SOCIAL

Se entiende por diálogo social en sentido estricto, las relaciones de, consulta y negociación entre gobiernos, empleadores y comunicación sindicatos sobre cuestiones de interés común. En sentido amplio el término "diálogo social" se utiliza para referirse a un tipo de relaciones horizontales entre el Estado y las organizaciones de la sociedad civil (empresas, sindicatos, asociaciones, grupos, comunidades, etc.) con el fin de abordar conjuntamente los problemas sociales y contribuir a elaborar soluciones fundadas en el consenso

## ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT

El diálogo social comprende todo tipo de negociaciones y consultas e incluso el mero intercambio de información entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales.

Puede tratarse de un proceso tripartito, en el que el gobierno interviene como parte oficial en el diálogo, o bien consistir en relaciones bipartitas establecidas exclusivamente entre los trabajadores y las empresas (los sindicatos y la organizaciones de empleadores), con o sin la participación indirecta del gobierno

El proceso de diálogo social puede ser informal o institucionalizado, y como ocurre a menudo, es una combinación de ambas categorías. Por otra parte, puede ser interprofesional, sectorial, o combinar ambas características. (OIT,2016). Además de las actividades normativas la adopción de instrumentos internacionales tales como convenios y recomendaciones y la supervisión de su aplicación en el ámbito nacional, la CIT examina los informes que todos los Estados Miembros tienen la obligación de presentar.



## EL DIÁLOGO SOCIAL COMO MEDIO PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO

La OIT es la única organización internacional que ha destinado un lugar esencial al diálogo social y al tripartismo, desde su creación en 1919. La Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) que se reúne anualmente y que suele ser denominada el parlamento del trabajo es el órganoificador de políticas supremo de la OIT y allí cada Estado Miembro está representado por una delegación tripartita.

Desde la adopción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo (1998), la CIT ha analizado las cuestiones de igualdad y no discriminación en dos informes globales (2003y2007). Ver informe Nacional a Junio de 2024, sobre Viceministerio de las Mujeres Ministerio de Igualdad y Equidad:

[https://www.cepal.org/sites/default/files/static/files/colombia\\_-\\_informe\\_nacional.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/static/files/colombia_-_informe_nacional.pdf)

## FUNDAMENTOS DEL DIALOGO SOCIAL

El diálogo social está apoyado sobre la idea de que, en determinados casos, para una sociedad es más beneficioso que el Estado abandone su estatus de superioridad sobre las organizaciones de la sociedad civil (imperium), para comportarse como un actor social más, en el mismo nivel que el resto, con el fin de negociar y alcanzar un consenso compartido entre los diferentes actores sociales, incluido el Estado. De este modo los actores sociales y el propio Estado quedan obligados, no por una ley del Estado sino por un pacto social. Esta actividad negocial y contractual del Estado, como actor social, se ha denominado "concertación social". El diálogo social está inspirado en las nuevas teorías sobre el conflicto y la negociación desarrolladas a partir de la Segunda Guerra Mundial, que sostuvieron el principio de ganar ganar.

## DERECHO DE INFORMACIÓN Y CONSULTA

La base del diálogo social es la información que los distintos actores sociales se proveen mutuamente, así como la consulta con los interlocutores previa a la realización de actos que pudieran afectarlos. Obtener información de los actores sociales y de ser consultado por ellos es un derecho básico de todos los participantes.

## ORGANISMOS DE DIÁLOGO SOCIAL

El organismo típico del diálogo social es el consejo económico social de las Naciones Unidas (ECOSOC), que adopta diferentes composiciones (tripartitas o multipartitas según países y regiones). Los organismos de diálogo social suelen tener funciones consultivas, reservándose el Estado la posibilidad de una decisión impuesta (ley) en caso de conflicto. Sin embargo, el peso de sus resoluciones suele imponerse por la propia fuerza del consenso. Algunas veces sus funciones son imperativas.

### DIALOGO SOCIAL Y DEMOCRACIA PARTICIPATIVA

El diálogo social es el mecanismo básico de la llamada democracia participativa. Esta última concibe la democracia como un mecanismo de participación directa de las diversas organizaciones de la sociedad social en la toma de decisiones, mediante mecanismos de diálogo social y consenso. Para implementar esta participación los países u organizaciones que han incorporado principios de democracia participativa organizan consejos participativos, en los que actúan los diversos grupos de interés, intercambiando información y estableciendo acuerdos concertados.

## COLOMBIA EN LA OIT COMPROMISOS DE COLOMBIA EN LA OIT

El Ministerio del Trabajo tiene el compromiso de garantizar proteger los derechos laborales internacionales y prevenir la violencia contra los líderes sindicales. Asimismo, generar políticas que garanticen el trabajo digno y decente para la ciudadanía. El concepto de "Trabajo Decente" es propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ha sido acogido por Colombia. Por lo anterior, el Ministerio ha formulado una política pública que cuenta con la asesoría técnica de dicha organización con el fin de abordar temas como la erradicación del empleo Infantil, la libertad sindical, el derecho de asociación y de negociación colectiva, la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, el diálogo social, y la extensión de la protección y seguridad social.

### MECANISMOS DE DIALOGO

#### Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales

La Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales es el principal escenario para fomentar el diálogo social en materia laboral y salarial del país. Fue creada mediante el Artículo 56 de la Constitución Política de Colombia, con el objetivo de fomentar las buenas relaciones laborales, contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertar las políticas salariales y laborales.

La ley 278 de 1996 creó la Secretaría Técnica Nacional y las departamentales la cual, en el caso del orden nacional, inicia su funcionamiento a partir del 3 de octubre de 2012.

## **Subcomisión de Asuntos Internacionales**

Creada en 2011 por decisión de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales. Esta subcomisión se encarga de estudiar y analizar las normas internacionales del trabajo y su implementación en el caso nacional, esta Subcomisión cumple con el objetivo de recibir las delegaciones internacionales de los Ministerios de Trabajo que visitan el país y de establecer un diálogo tripartito con los organismos internacionales del trabajo, en particular con la Oficina de la OIT en Colombia

## **Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT -CETCOIT**

Creada por Acuerdo de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales el 31 de octubre de 2000, organismo encargado de atender los conflictos suscitados en las materias reguladas por los Convenios de OIT Tratados por Colombia, en relación con los aspectos relativos con la libertad sindical, derecho de asociación y negociación.

El objetivo es el de resolver conflictos laborales entre empleadores y trabajadores tanto del sector público como privado, relacionados con los Convenios sobre libertad sindical, asociación y negociación de la OIT, bajo los lineamientos del Manual de Admisibilidad de Casos.

## **ORGANOS DE CONTROL DE LA OIT**

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendación (CEACR): Fue creada en 1926, con el fin de examinar el creciente número de memorias de los gobiernos sobre los convenios ratificados.

<http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/commission-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>• La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia • El Comité de Libertad Sindical

## PAPEL DE LAS ORGANIZACIONES SINDICIALES

Contribuir en el fomento de Medidas para la Inclusión de la Voz de Mujeres y Hombres en el Diálogo Social y la Igualdad de Género, entre otros:

- Aplicación de Convenios de la OIT: Implementar de manera efectiva los Convenios clave de la OIT relacionados con la libertad sindical, la negociación colectiva, la igualdad de género y la no discriminación, específicamente los Convenios números 87, 98, 100 y 111. Además, promover la ratificación del Convenio 190.
- Capacitación y Sensibilización: Implementar programas de capacitación y sensibilización sobre igualdad de género para todos los participantes en el diálogo social, con el objetivo de eliminar prejuicios y estereotipos de género.
- Políticas de Inclusión: Desarrollar y aplicar políticas que promuevan la inclusión de género, tales como cuotas de género y medidas de acción afirmativa, para garantizar una representación justa y equitativa.
- Espacios Seguros para el Diálogo: Crear espacios seguros y respetuosos donde tanto mujeres como hombres puedan expresar sus opiniones y preocupaciones sin temor a represalias o discriminación.
- Fortalecimiento de Voces en la Economía Informal: Reforzar la voz de las trabajadoras y trabajadores en la economía informal y de aquellos en condiciones precarias, como los trabajadores domésticos y migrantes, facilitando su afiliación a las organizaciones de trabajadores.
- Colaboración Intersectorial: Fomentar la colaboración entre diferentes sectores, incluyendo el gobierno, la sociedad civil y el sector privado, para abordar de manera integral las cuestiones de género en el diálogo social.



¡Gracias!

¿Tienes alguna pregunta?  
Escríbenos.

Email  
[equipojuridico@cut.org.co](mailto:equipojuridico@cut.org.co)  
Miryam C. Nieto Pineda  
Abogada Equipo Jurídico  
CUT Nacional



