COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Trabajo | Función Pública

# Decreto 0243 de 2024

## Negociación colectiva en el sector público

# Buena fe en la negociación colectiva.

*(i) Reconocer las organizaciones…*

*(ii) Procurar llegar a un acuerdo;*

*(iii) Mantener negociaciones verdaderas y constructivas;*

*(iv) Evitar demoras injustificadas en las negociaciones;*

*(v) Respetar mutuamente los compromisos adquiridos y los resultados obtenidos mediante la negociación.*

# La autocomposición del “conflicto”.

“*Las partes son las rectoras autónomas del proceso de negociación colectiva, de manera, que* ***salvo ciertos límites legales inquebrantables*** *son las que puedan darle existencia, validez y forma al conflicto el virtud del principio de* ***autocomposición****…las partes pueden, entre otras cosas, revisar y subsanar falencias del proceso de negociación colectiva, así como reconocer la existencia del conflicto colectivo y prever su solución* ***sin que las autoridades les sea dado desconocer esa voluntad***” Cfr. SL16887/16

# La autocomposición del “conflicto”.

“*El conflicto… está sometido a etapas sucesivas que deben culminar con la solución del mismo… sin embargo la fijación de tales etapas* ***no implican que las partes enfrentadas no puedan abordar otros mecanismos conjuntos de manera expresa o tácita que no les enerve*** *conocer que hay un conflicto colectivo de trabajo… es decir que no obstante las diversas etapas legales establecidas para el trámite del conflicto colectivo,* ***las partes pueden convalidar o dejar de lado las irregularidades que no afectan la esencia propia del diferendo****….”* Cfr. Sala Laboral. Rad. 31945 2 de Julio de 2008.

# Fundamentos constitucionales

- La negociación colectiva es un derecho. *"Su ejercicio potencializa y vivifica la actividad de la organización sindical"* C-009 de 1994
- Artículo 55 de la Constitución Política.
- Convenios 151/154 de la OIT.
- Recomendación 159 OIT.
- Recomendación 163 OIT.
- C-377 de 1998

# Convenio 151 de la OIT

**Ley 411/97- C-377/98**

*"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 cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos* ***participar en la determinación de dichas condiciones****."* (Art. 7)

# Recomendación 159 OIT

*"En los países en que existan procedimientos para el reconocimiento de las organizaciones de empleados públicos con miras a determinar las organizaciones a las que han de atribuirse derechos preferentes o exclusivos a los efectos previstos en las partes III, IV o V del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978,* ***dicha determinación debería basarse en criterios objetivos y preestablecidos respecto del carácter representativo de esas organizaciones****.*

*(2) Los procedimientos a que se hace referencia en el subpárrafo 1) del presente párrafo deberían ser de tal naturaleza que* ***no estimulen la proliferación de organizaciones que cubran las mismas categorías de empleados públicos****."*

# Convenio 154 OIT

*"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::*

*(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****." Art. 5*

# Fines, objetivos e interpretación

- 10 años de vigencia del decreto 160 de 2014.
- Aplica a empleados públicos
- No contratistas, no trabajadores oficiales, no niveles directivos ni asesores, con salvedad de quienes sean de carrera.
- Problemas en los inicios de conversaciones y la representatividad
- Problemas en la definición de controversia intra-sindicales.
- Perfectible.

# Las nuevas negociaciones.

- El tránsito entre las normas. La vigencia del 0243/24. Circular 017 de 2024.
- Los ámbitos de negociación. Amplía la negociación colectiva.
- La clasificación de los sindicatos y sus ámbitos. El papel de los "*sindicatos de industria – rama*".
- El fomento al derecho de negociación colectiva. Dudas: "Pro – negociación".

# Los pliegos UNIFICADOS dan origen al "*conflicto colectivo*".

i) Pliegos antes de finalizar el primer trimestre.
ii) Entidad (es) deben iniciar conversaciones de buena fe si se cumplen requisitos de comparecencia.
iii) Coadyuvar en el inicio de la negociación
iv) Si no hay arreglo directo, puede haber **mediación**. Cambió reglamentación

# La negociación colectiva tiene límites

- Los sindicatos deben unificar peticiones.
- Se pueden negociar condiciones de empleo y el relacionamiento entre partes.
- No se puede negociar lo que está previsto en el decreto por expreso mandato constitucional. Vg. Pensiones.
- Número de negociadores, asesores. El reto es el **acuerdo intra-sindical**. El reto es la **Unidad Sindical.**

# La negociación colectiva es reglada.

- Unidad de proceso.
- Cada uno en su respectivo nivel. *"En los países en que la negociación colectiva se desarrolle en varios niveles, las partes negociadoras deberían velar por que exista coordinación entre ellos."* OIT
- Respeto por los tiempos, depósito y la autonomía de las partes.
- **Respeto por las minorías.**
- "Colaboración armónica" para fomentar la negociación y llegar a un acuerdo.
- Limites en la comisión negociadora - asesores: 40/25/20/10. Máximo 2 asesores.

# La negociación colectiva es reglada.

## Los asesores

*"Dado que esas conversaciones tienen lugar en la etapa de arreglo directo al limitar el número de asesores con* ***posibilidades de participación directa se procura la fluidez de las negociaciones que, por lo demás, se desarrollan en un término mínimo y voluntariamente prorrogable que debe ser aprovechado de la mejor manera para llegar a un acuerdo*** *que evite la prolongación y agravamiento del conflicto o, en el peor de los casos, para definir la situación y la alternativa a tomar si no se llega a algún acuerdo, finalidades todas legítimas y favorecidas por un límite que el legislador puede establecer autorizado por la propia Constitución que, en su artículo 55, contempla la negociación colectiva y la somete a "las excepciones que señale la ley"."* C-018/15.

# Los acuerdos son para cumplirse

- Pueden ser mínimo de 2 años, pero pueden pactarse vigencias superiores.
- Estabilidad del acuerdo.
- Continuidad y progresividad.
- Comité bipartito de seguimiento.
- Los acuerdos se cumplen de buena fe.
- Mecanismos para el cumplimiento de los acuerdos.
- El papel del Ministerio del Trabajo en el fomento de la negociación colectiva y el cumplimiento de los acuerdos.
- **El derecho de huelga.**

# El censo sindical.

- Como gobierno tenemos ese reto.
- Debe haber una colaboración armónica entre los actores para poderlo tener. (Entidades, sindicatos)
- SIAS (Sistema de información de archivo sindical).
- La información de todas estas negociaciones
- La unidad del movimiento sindical.

# Proceso de negociación colectiva en el sector público

**Presencial, virtual o hibrida**

1. **Unificación del pliego. Unificación de la comisión negociadora**
2. **Inicio de las negociaciones. Buena fe.**
3. **Arreglo directo/ prórroga 20 días hábiles.**
4. **Acuerdo - actas**
5. **Seguimiento de los acuerdos - Comisión bipartita**
6. **Eventuales incumplimientos**
7. **Mediación – Ministerio del Trabajo - IVC**

# Consideraciones finales

- Son normales las inquietudes con el cambio normativo.
- Lo judicial puede aclarar cosas. Por ahora lo haremos con conceptos. Mintrabajo-DAFP
- El escenario de negociación colectiva es un laboratorio social.
- Fundamentales: formación e información
- Pragmatismo democrático.
- Innovación y modernización de los contenidos y en las formas.
- Unidad del movimiento sindical.

# Consideraciones finales

**Ventajas de la unidad sindical y del proceso de unidad de negociación colectiva**
**SL. Corte Suprema de Justicia SL3127 de 2023**

*(…)* ***La atomización sindical producto de la creación de múltiples organizaciones sindicales y la ejecución de varias y diversas negociaciones colectivas*** *en una sola empresa, en la práctica ha evidenciado resultados negativos que terminan socavando la libertad sindical, pues generan condiciones de trabajo inequitativas y desiguales,* ***exacerba la debilidad de los trabajadores frente al empresario y mengua las posibilidades de resolver directamente o por autocomposición el conflicto colectivo de intereses****.*

*(…)* ***La Corte ha defendido que la unidad sindical y de negociación podría permitir una concertación más solidaria y equitativa de las condiciones de trabajo de cara a las variaciones del mercado, los cambios tecnológicos y las crisis económicas que hoy son una realidad innegable, de modo que requieren actores sindicales con estructuras fuertes, amplia representatividad y poder de negociación.*** *En general, la Corte ha considerado que la unidad sindical y de negociación colectiva genera* ***«las condiciones necesarias para fomentar procesos de diálogo social más racionales y eficientes, con negociaciones colectivas armónicas y concertadas»*** (CSJ SL703-2017)

# La práctica de la negociación.

- 9 tutelas, 4 ganadas. 5 sin pronunciamiento definitivo.
- La negociación distrital de Bogotá. (La más grande del país)
  - Pliego: 1025 (2023) a 61 peticiones (2024)
  - Comisión unificada. Una sola comisión. 187 (2023) a 20 (2024)
  - Tiempo para instalar la mesa. 7 sesiones, 3 meses (2023). Una sesión, una semana. (2024)

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Trabajo | Función Pública

# MUCHAS GRACIAS

Ministerio del trabajo - Departamento Administrativo de la Función Pública