



**El empleo
es de todos**

Mintrabajo

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

ELEMENTOS BÁSICOS GENERALES



El empleo
es de todos

Mintrabajo

DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL



El empleo
es de todos

Mintrabajo

DERECHO DE ASOCIACIÓN

- El Derecho de Asociación, se encuentra establecido en las siguientes normas:
- Constitución Política.
- Convenios Internacionales OIT
- Código Sustantivo del Trabajo.



DERECHO DE ASOCIACIÓN

Constitución Política; artículos 38 - 39

Los trabajadores y empleadores tienen derecho de constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.

La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial.

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la fuerza pública.



DERECHO DE ASOCIACIÓN

Convenio 87 de 1948 de la OIT. (Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación). Ratificado Ley 26 del 15 de septiembre de 1976.

Art. 2: Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Art. 3: numeral 2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Art. 4: Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.



DERECHO DE ASOCIACIÓN

Convenio 98 de 1949 de la OIT. (Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva). Ratificado por la Ley 27 del 15 de septiembre de 1976.

Art. 1:

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
 - a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
 - b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.



DERECHO DE ASOCIACIÓN

- **Convenio 98 de 1949 de la OIT.** (Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva).

- **Art. 2:**

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.
2. Se considera acto de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.



DERECHO DE ASOCIACIÓN

- **Convenio 98 de 1949 de la OIT.** (Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva).
- **Art. 3:**
 - Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales,
 - cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de
 - sindicación definido en los artículos precedentes.
- **Art. 4:** Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando
 - ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las
 - organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de
 - trabajadores, por la otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de
 - negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos
 - colectivos, las condiciones de empleo.



DERECHO DE ASOCIACIÓN

- Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 353, Subrogado por el artículo 38 de la Ley 50 de 1990; Modificado por la Ley 584 de 2000, art. 1, num. 1º, establece: “De acuerdo con el art. 39 de la C.P., los empleadores y trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí.”



CLASIFICACIÓN DE LOS SINDICATOS

Artículo 356 del C.S. del T.

- **De Primer Grado:** Empresa, Industria o rama de actividad económica, Gremiales, Oficios varios y Mixtos.
- **De Segundo Grado:** Federaciones
- **De Tercer Grado:** Confederaciones



CLASIFICACIÓN DE LOS SINDICATOS

- Artículo 356 del C.S. del T., (Importante saberse clasificar).

- DE PRIMER GRADO

- a) **De Empresa:** Si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución.



CLASIFICACIÓN DE LOS SINDICATOS

- Artículo 356 del C.S. del T.

- DE PRIMER GRADO

- b) De Industria: o por rama de actividad económica, si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica.



CLASIFICACIÓN DE LOS SINDICATOS

- Artículo 356 del C.S. del T.,
- DE PRIMER GRADO
- **c) Gremiales:** Si están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad.



CLASIFICACIÓN DE LOS SINDICATOS

- Artículo 356 del C.S. del T.,
 - DE PRIMER GRADO
- d) **De Oficios Varios:** Si están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en número mínimo requerido para formar uno gremial y sólo mientras subsista esta circunstancia.



CLASIFICACIÓN DE LOS SINDICATOS

- Artículo 356 del C.S. del T.,

- DE PRIMER GRADO

- **e) Mixtos:** Conformado por empleados públicos y trabajadores oficiales. (Ley 50 de 1990, mediante artículo 58, adiciona al artículo 414 del C.S. del T. dicha novedad).



CLASIFICACIÓN DE LOS SINDICATOS

- Decreto Reglamentario 1469 de 1978
- DE SEGUNDO GRADO

- **DERECHO DE FEDERACIÓN:** Todos los sindicatos tienen, sin limitación alguna, la facultad de unirse o coaligarse en federaciones locales, regionales, nacionales, profesionales o industriales, y éstas en confederaciones. Las federaciones y confederaciones tienen derecho al reconocimiento de personería propia y las mismas atribuciones de los sindicatos, salvo la declaratoria de huelga, que compete privativamente, cuando la ley la autoriza, a los sindicatos respectivos o grupos de trabajadores directa o indirectamente interesados.



CLASIFICACIÓN DE LOS SINDICATOS

- Decreto Reglamentario 1469 de 1978, Artículo 27.

- DE SEGUNDO GRADO

- **DERECHO DE FEDERACIÓN:** Toda federación local o regional de trabajadores necesita para constituirse o subsistir, un número no inferior a diez (10) sindicatos, y toda federación nacional, profesional o industrial, no menos de veinte (20) sindicatos.



CLASIFICACIÓN DE LOS SINDICATOS

- Decreto Reglamentario 1469 de 1978, Artículo 28.

- DE TERCER GRADO

- **CONFEDERACIONES:** Las confederaciones requerirán para su constitución por lo menos diez (10) federaciones.
- Las confederaciones pueden afiliar sindicatos, si sus estatutos lo permiten.



ORGANIZACIÓN DE LOS SINDICATOS

- **Número mínimo de afiliados:** Todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse o subsistir un número no inferior a veinticinco (25) afiliados; y todo sindicato patronal no menos de cinco (5) patronos independientes entre sí.
- **Fundación:** De la reunión inicial de constitución de cualquier sindicato los iniciadores deberán suscribir un “acta de fundación” donde se expresen los nombres de todos ellos, sus documentos de identificación, la actividad que ejerzan y que los vincule, el nombre y objeto de la asociación. **(Sentencia C-695 de 2008).**



ORGANIZACIÓN DE LOS SINDICATOS

- **Estatutos:** Toda organización sindical tiene el derecho de redactar libremente sus estatutos y reglamentos administrativos.
- **Notificación:** Una vez realizada la asamblea de constitución, el sindicato de trabajadores comunicará por escrito a su respectivo empleador y al Inspector de Trabajo, la constitución del sindicato con los nombres e identificación de cada uno de los fundadores, (éste comunicará inmediatamente al empleador).



ORGANIZACIÓN DE LOS SINDICATOS

- **Personería Jurídica:** Toda organización sindical de trabajadores, por el sólo hecho de su fundación, y a partir de la fecha de la asamblea constitutiva, goza de personería jurídica.
-
- **Registro Sindical:** Todo sindicato de trabajadores debe inscribirse en el registro que para tales efectos lleve el Ministerio del Trabajo, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de la asamblea de fundación.



DIRECTIVAS SECCIONALES

- (Adicionado por el art. 55, Ley 50 del 90)

- **SUNDIRECTIVAS SECCIONALES:** Todo sindicato podrá prever en sus estatutos la creación de subdirectivas seccionales, en aquellos municipios distintos al de su domicilio principal y en el que tenga un número no inferior a 25 miembros.
- **COMITÉS SECCIONALES:** Igualmente se podrá prever la creación de comités seccionales en aquellos municipios distintos al domicilio principal de la subdirectiva y en el que se tenga un número de afiliados no inferior a 12 miembros. No podrá haber más de una subdirectiva o comité por municipio.



PARALELISMO SINDICAL

- **ELIMINADA LA PROHIBICIÓN DE PARALELISMO SINDICAL:** Como consecuencia de la declaratoria de inexecutable del numeral 1 del artículo 357 del C.S. del T., no existe impedimento legal para que en una misma empresa funcionen varios sindicatos de empresa, denominados también de base. **(Corte Constitucional. Sentencia C-567 de 2000).**



PLURALISMO SINDICAL

MULTIAFILIACIÓN SINDICAL: La principal consecuencia de la declaratoria de inexecutable del artículo 360 del C.S. del T., estriba en que un trabajador puede ser al mismo tiempo miembro de más de un sindicato de empresa, y pertenecer simultáneamente a sindicatos gremiales y de industria o por rama de actividad económica, si forma parte del gremio o industria correspondiente. (Corte Constitucional. Sentencia C-797 de 2000).



FUERO SINDICAL Art. 405 C.S. del T.

Definición: Se denomina “Fuero Sindical” la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo.



TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL (Art. 406 C.S. del T.)

- **Fundación:** Los fundadores de un sindicato desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses.
- **Adherencia:** Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores.



TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL (Art. 406 C.S. del T.)

- **Directivos:** Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más. Igualmente dos (2) miembros de la comisión de reclamos.



TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL (Art. 406 C.S. del T.)

- **Circunstancial:** Todos los trabajadores de la empresa mientras dure la negociación colectiva.
- **Convencional:** Es el contemplado expresamente en la Convención, con la finalidad de prolongar el periodo de protección de los trabajadores aforados, o para otorgar fuero a trabajadores no amparados por la ley.



PROTECCIÓN AL DERECHO DE ASOCIACIÓN

- Alcance de la Ley 1453 de 2011 a través de la cual se modifica la Ley 599 del 2000 relacionadas con la violación del derecho de reunión y de asociación.
- El texto de la ley 1453 de 2011, establece:
- ... “Artículo 26. Modifíquese el artículo 200 de la Ley 599 de 2000 el cual quedará así:
- *Artículo 200. Violación de los derechos de reunión y asociación. El que impida o perturbe una reunión lícita o el ejercicio de los derechos que conceden las leyes laborales o tome represalias con motivo de huelga, reunión o asociación legítimas, incurrirá en pena de prisión de uno (1) a dos (2) años y multa de cien (100) a trescientos (300) salarios mínimos legales mensuales vigentes.*



PROTECCIÓN AL DERECHO DE ASOCIACIÓN

- *En la misma pena incurrirá el que celebre pactos colectivos en los que, en su conjunto, se otorguen mejores condiciones a los trabajadores no sindicalizados, respecto de aquellas condiciones convenidas en convenciones colectivas con los trabajadores sindicalizados de una misma empresa.*
- *La pena de prisión será de tres (3) a cinco (5) años y multa de trescientos (300) a quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes si la conducta descrita en el inciso primero se cometiere:*



PROTECCIÓN AL DERECHO DE ASOCIACIÓN

- *1. Colocando al empleado en situación de indefensión o que ponga en peligro su integridad personal.*
- *2. La conducta se cometa en persona discapacitada, que padezca enfermedad grave o sobre mujer embarazada.*
- *3. Mediante la amenaza de causar la muerte, lesiones personales, daño en bien ajeno o al trabajador o a sus ascendientes, descendientes, cónyuge, compañero o compañera permanente, hermano, adoptante o adoptivo, o pariente hasta el segundo grado de afinidad.*
- *4. Mediante engaño sobre el trabajador”.*



ACTOS ATENTATORIOS CONTRA EL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL

- ARTÍCULO 354 del C.S.T.

- a) Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios.
- b) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales.



ACTOS ATENTATORIOS CONTRA EL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL

- ARTÍCULO 354 del C.S.T.

- c) Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales.
- d) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación.
- e) Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes o comprobar , la violación de las mismas.



CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO



El empleo
es de todos

Mintrabajo

DENUNCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA

- **PRORROGA AUTOMÁTICA:** A menos que se hayan pactado normas diferentes en la convención, si dentro de los sesenta (60) días inmediatamente anteriores a la expiración de su término, las parte o una de ellas no hubiere hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darla por terminada, la convención colectiva se entiende prorrogada por periodos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses, que se contarán desde la fecha señalada para su terminación. (art. 478 del C.S. del T.)



DENUNCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA

- **VALIDEZ DE LA DENUNCIA:** Para que sea válida la manifestación escrita de dar por terminada una convención colectiva de trabajo, si se hace por una de las partes, o por ambas separadamente, debe presentarse por triplicado ante el Inspector del Trabajo del lugar, y en su defecto ante el Alcalde, funcionarios que le pondrán la nota respectiva de presentación, señalando el lugar, la fecha y la hora de la misma. El original de la denuncia será entregado al destinatario por el funcionario, y las copias serán destinadas para el Ministerio y para el denunciante de la convención.
- Formulada así la denuncia de la convención colectiva, ésta continuará vigente hasta tanto se firme una nueva convención. **(art. 479 del C.S. del T.)**.



DENUNCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA

- **EFFECTOS SEGUN LA PARTE QUE LA FORMULE:**
Hecha la denuncia por los trabajadores, estos deben presentar el pliego de peticiones que inicia el conflicto colectivo cuya solución se produce por la firma de la convención colectiva de trabajo o por la expedición del respectivo laudo. Si la denuncia es hecha por los empleadores, la convención colectiva continúa vigente con las prórrogas legales, porque no pudiendo los empleadores presentar pliego de peticiones, no tienen la facultad de iniciar un conflicto colectivo.



ETAPA DE ARREGLO DIRECTO

- **Iniciación de conversaciones:** Una vez presentado el Pliego de Peticiones el empleador dentro de las 24 horas siguientes tiene la obligación de recibir a los delegados de los trabajadores para iniciar conversaciones.
- En todo caso la iniciación de las conversaciones en la etapa de arreglo directo no puede diferirse más de cinco (5) días hábiles a partir de la presentación del pliego.
- **Negativa a negociar:** El patrono que se niegue o eluda iniciar las conversaciones de arreglo directo dentro del término señalado, será sancionado con multas equivalentes al monto de cinco (5) a diez (10) veces el salario mínimo mensual más alto por cada día de mora, a favor del M.T. **(Artículo 433 del C.S. del T. Modificado art. 21 Ley 11/84)**



ETAPA DE ARREGLO DIRECTO

- **Duración de las Conversaciones:** Las conversaciones de negociación de los pliegos de peticiones en esta etapa de arreglo directo durarán veinte (20) días calendario, prorrogables de común acuerdo entre las partes, hasta por veinte (20) días calendario adicionales. **(ESTRICTO CUMPLIMIENTO Sentencia C-466 de 2008)**
- Si al término de la etapa de arreglo directo persisten diferencias sobre alguno o algunos de los puntos del pliego, las partes suscribirán un acta final que registre los acuerdos y dejarán las constancias expresas sobre las diferencias que subsistan.
- “Acta iniciación y finalización son claves.”



ETAPA DE ARREGLO DIRECTO

- Si se llegare a un acuerdo total o parcial sobre el pliego de peticiones, se firmará la respectiva convención colectiva o el pacto entre los trabajadores no sindicalizados y el empleador, y se enviará una copia al Ministerio del Trabajo por conducto del Inspector respectivo. Los acuerdos que se produzcan en la primera etapa del trámite de negociación se hará constar en actas que deberán ser suscritas a medida que avancen las conversaciones y que tendrán carácter definitivo.



ETAPA DE ARREGLO DIRECTO

- **Decisión Asamblea Sobre Huelga o Tribunal de Arbitramento:** Una vez finalizada la etapa de arreglo directo sin acuerdo total, se reúne la asamblea del sindicato y toma la decisión de convocar a Tribunal de Arbitramento o Votar la Huelga. (Si el sindicato es mayoritario)
- Si no es así, se debe convocar a votación a todos los trabajadores de la empresa.



CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

- **Decisión Asamblea Sobre Huelga o Tribunal de Arbitramento:** La huelga o la solicitud de tribunal de arbitramento serán decididas dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo, mediante votación secreta, personal e indelegable, por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, o de la asamblea general de afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores



CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

- Para dicho efecto, si los afiliados al sindicato o los demás trabajadores de la empresa, laboran en más de un municipio, se celebrarán asambleas en cada uno de ellos, en las cuales se ejercerá la votación en la forma prevista en el C.S. del T., y el resultado final de ésta lo constituirá la sumatoria de los votos emitidos en cada una de las asambleas.



CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

- Antes de celebrarse la asamblea o asambleas, las organizaciones sindicales interesadas o los trabajadores, podrán dar aviso a las autoridades del trabajo sobre la celebración de las mismas, con el único fin de que puedan presenciar y comprobar la votación.



• DERECHO DE HUELGA



DERECHO DE LA HUELGA

- **Definición de Huelga:** Se entiende por huelga la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus empleadores y previos los trámites establecidos en la ley.



DERECHO DE LA HUELGA

- **Prohibición de Huelga en los Servicios Públicos Esenciales:** De conformidad con el Art. 56 de la C.P, está prohibida la huelga en los servicios públicos.
- Para dicho efecto, se considera como servicio público toda actividad organizada que tienda a satisfacer necesidades de interés general en forma regular y continua, de acuerdo con el régimen jurídico especial, bien que se realice por el Estado, directa o indirectamente, o por personas privadas.



DERECHO DE LA HUELGA

- **Servicios Públicos:** Son consideradas las siguientes actividades:
 - 1.- Las que se presten en cualquiera de las ramas del poder público.
 - 2.- Las de empresas de transporte por tierra, agua y aire; y de acueducto, energía eléctrica y telecomunicaciones.
 - 3.- Las de establecimientos sanitarios de toda clase, tales como hospitales y clínicas.
 - 4.- Las de establecimientos de asistencia social, de caridad y de beneficencia.
 - 5.- Los de todos los servicios de higiene y aseo de las poblaciones.
 - 6.- Las de explotación, elaboración y distribución de sal.
 - 7.- Las de explotación, refinación, transporte y distribución de petróleos y sus derivados, cuando estén destinadas al abastecimiento normal de combustible del país, a juicio del gobierno.



DERECHO DE LA HUELGA

- **Servicios Públicos Esenciales Definidos Por El Legislador:** Hasta la fecha han sido definidos como servicios públicos esenciales por el legislador, los siguientes:
 - a.- La actividad de la banca central.
 - b.- El servicio público de la seguridad social es esencial en lo relacionado con la salud. En pensiones es esencial sólo en aquellas actividades directamente vinculadas con el reconocimiento y pago de las pensiones.
 - c.- Los servicios públicos domiciliarios: acueducto, alcantarillado, energía, aseo, teléfonos y gas natural.
 - d.- La administración de justicia.
 - e.- Los servicios que presta el IPEC.
 - f.- La operación de empresas de transporte público.
 - g.- La prevención y control y demás calamidades conexas a cargo de las instituciones bomberiles.
 - h.- Las actividades de la DIAN. (Con excepciones)

Sentencia 81296/20 – Corte Suprema SL



El empleo
es de todos

Mintrabajo

DESARROLLO DE LA HUELGA

- **1.-** La cesación colectiva del trabajo cuando los trabajadores optaren por la huelga, sólo podrá efectuarse transcurridos dos (2) días hábiles a su declaración y no más de diez (10) días hábiles después.
- **2.-** Durante el desarrollo de la huelga, la mayoría de los trabajadores de la empresa o la asamblea general del sindicato , podrán determinar someter el diferendo a la decisión de un tribunal de arbitramento.
- **3.-** Dentro del término señalado en el art. 445 del C.S. del T., las partes si así lo acordaren, podrán adelantar negociaciones directamente o con la intervención del Ministerio del Trabajo.



DESARROLLO DE LA HUELGA

- **Funciones de las autoridades durante la huelga**
- **1.-** Durante el desarrollo de la huelga, las autoridades policivas tienen a su cargo la vigilancias del curso pacífico del movimiento y ejercerán de modo permanente la acción que les corresponda, a fin de evitar que los huelguistas, los empleadores o cualesquiera personas en conexión con ellos excedan las finalidades jurídicas de la huelga.
- **2.-** Mientras la mayoría de los trabajadores de la empresa persistan en la huelga, las autoridades garantizarán el ejercicio de éste derecho y no autorizarán ni patrocinarán el ingreso al trabajo de grupos minoritarios de trabajadores aunque éstos manifiesten su deseo de hacerlo.



DESARROLLO DE LA HUELGA

- **Funciones de las autoridades durante la huelga**

- **3.-** Declarada la huelga, el sindicato o sindicatos que agrupen a la mayoría de los trabajadores de la empresa o, en su defecto, de los trabajadores en asamblea general, podrán someter a votación la totalidad de los trabajadores de la empresa, si desean o no, sujetar las diferencias persistentes a fallo arbitral. Si la mayoría absoluta de ellos optare por el tribunal, no se suspenderá el trabajo o se reanudará dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles de hallarse suspendido.
- **4.-** Cuando una huelga se prolongue por sesenta (60) días calendario, sin que las partes encuentren fórmula de solución al conflicto que dio origen a la misma, el Ministerio del Trabajo podrá ordenar que el diferendo se someta a la decisión de un tribunal de arbitramento, en cuyo caso los trabajadores tendrán la obligación de reanudar el trabajo dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles.



DESARROLLO DE LA HUELGA

- Funciones de las autoridades durante la huelga
 - Efectos jurídicos de la huelga.
- La huelga sólo suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure. El empleador no puede celebrar entre tanto nuevos contratos de trabajo para la reanudación de los servicios suspendidos, salvo en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable a juicio del respectivo Inspector del Trabajo, para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de los talleres, locales, equipos, maquinarias o elementos básicos y para ejecución de las labores tendientes a la conservación de cultivos, así como para el mantenimiento de semovientes, y solamente en el caso de que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario de estas dependencias.



DESARROLLO DE LA HUELGA

• Ilegalidad de la Huelga

- La suspensión colectiva del trabajo es ilegal solamente en los siguientes casos:
 - a) Cuando se trate de un servicio público esencial.
 - b) Cuando persiga fines distintos de los profesionales o económicos.
 - c) Cuando no se haya cumplido previamente el procedimiento de arreglo directo.



DESARROLLO DE LA HUELGA

• Ilegalidad de la Huelga

- La suspensión colectiva del trabajo es ilegal solamente en los siguientes casos:
 - d) Cuando no haya sido declarada por la asamblea general de los trabajadores en los términos previstos en la ley 50 de 1990.
 - e) Cuando se efectúe antes de los dos (2) días o después de diez (10) días hábiles a la declaratoria de huelga.
 - f) Cuando no se limite a la suspensión pacífica del trabajo, y
 - g) Cuando se promueva con el propósito de exigir a las autoridades la ejecución de algún acto reservado a la determinación de ellas.



DESARROLLO DE LA HUELGA

• Ilegalidad de la Huelga

- Declarada la ilegalidad de una suspensión o paro del trabajo, el empleador queda en libertad de despedir por tal motivo a los trabajadores que hubieren intervenido o participado en él, y respecto a los trabajadores amparados por el fuero, el despido no requerirá calificación judicial.
- Dicha sanción no excluye la acción del empleador contra los responsables para la indemnización de los perjuicios que se le hayan causado.



DESARROLLO DE LA HUELGA

• Ilegalidad de la Huelga

- **1.** La legalidad o ilegalidad de una suspensión o paro colectivo del trabajo será declarada judicialmente mediante trámite preferente. En primera instancia, conocerá la Sala Laboral del Tribunal Superior competente. Contra la decisión procederá el recurso de apelación que se concederá en el efecto suspensivo y se tramitará ante la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. La providencia respectiva deberá cumplirse una vez quede ejecutoriada.
- **2.** La reanudación de actividades no será óbice para que el Tribunal profiera la declaratoria de la legalidad o ilegalidad correspondiente.
- **3.** En la calificación de suspensión o paro colectivo de trabajo por las causales c) y d) del artículo 450, no se toman en cuenta las irregularidades adjetivas de trámite en que se haya podido incurrir.



• ARBITRAMENTO LABORAL



El empleo
es de todos

Mintrabajo

ARBITRAMIENTO LABORAL

- 1.- **Procedencia del Arbitramento:** Serán sometidos a
 - arbitramento obligatorio:
 - a) Los conflictos colectivos de trabajo que se presenten en los servicios públicos y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo
 - b) Los conflictos colectivos del trabajo en que los trabajadores optaren por el arbitramento, conforme a lo establecido en el artículo 444 del C.S. del T..
 - c) Los conflictos colectivos del trabajo de sindicatos minoritarios, siempre y cuando la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa no hayan optado por la huelga cuando esta sea procedente.



ARBITRAMENTO LABORAL

- **Constitución de los Tribunales de Arbitramento:**
- El tribunal de arbitramento obligatorio se compondrá de tres miembros designados así. Uno por parte de la empresa, otro por el sindicato o sindicatos a que estén afiliados más de la mitad de los trabajadores, o en defecto de esto por los trabajadores, en asamblea general, y el tercero de común acuerdo por dichos dos árbitros. En caso de que los dos árbitros no se pongan de acuerdo para elegir al tercero, dentro de las 48 horas siguientes a su posesión, dicho árbitro será designado por el Ministerio del Trabajo de lista integrada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.



ARBITRAMIENTO LABORAL

- **Procedimiento arbitral:**
- **Quórum:** Los tribunales de arbitramento no pueden deliberar sino con la asistencia plena de sus miembros.
- **Decisión:** Laudo arbitral: Los árbitros deben decidir sobre los puntos respecto de los cuales no se haya producido acuerdo entre las partes en las etapas de arreglo directo y de conciliación, y su fallo no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidos por la C.P., por las leyes o por las normas convencionales vigentes.
- El Laudo equivale a una convención colectiva.



ARBITRAMIENTO LABORAL

- Término para fallar:

- Los árbitros proferirán el fallo dentro del término de diez (10) días, contados desde la integración del tribunal. Las partes podrán ampliar este plazo.
- Los laudos ponen fin al conflicto y tiene la naturaleza de las sentencias judiciales. La vigencia del fallo no puede exceder de dos (2) años.



- **NEGOCIACIÓN ENTRE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y LAS ENTIDADES PÚBLICAS**



NEGOCIACION EN EL SECTOR PUBLICO

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA DE 1991 (Art. 55)
- CONVENIO 151 DE LA OIT (1978)
Aprobado por la Ley 411 de 1997
- DECRETO 160 DE 2014 compilado - DECRETO 1072 DE 2015



NEGOCIACION EN EL SECTOR PUBLICO

CONVENIO 151. RATIFICADO Ley 411 DE 1997

- **ARTICULO 7o.** 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.
- **ARTICULO 8o.** 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.



NEGOCIACION EN EL SECTOR PUBLICO

• Cinco Aspectos Fundamentales

- 1.- Objeto. Regulación del término y procedimiento que se aplicará en la negociación colectiva.
- 2.- Campo de Aplicación: Aplica a todos los empelados públicos de entidades y organismos del sector público.
- 3.- Garantías del fuero sindical y permiso sindical.
- 4.- Condiciones para la negociación del pliego de solicitudes.
- 5.- Preparación pedagógica.



NEGOCIACION EN EL SECTOR PUBLICO

- **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA DE 1991**
- **- Artículo. 55:** 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.**



NEGOCIACION EN EL SECTOR PUBLICO

- Decreto 1072 de 2015
- Por medio del cual se Expide El Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

- **CAPÍTULO 4**
- **SINDICATOS DE EMPLEADOS PÚBLICOS**



NEGOCIACION EN EL SECTOR PUBLICO

• Decreto 1072 de 2015

- **Artículo 2.2.2.4.2. Reglas de aplicación del presente capítulo.** Son reglas de aplicación de este capítulo, las siguientes:
 - 1. El respeto de la competencia constitucional y legal atribuida a las entidades y autoridades públicas: la negociación debe respetar las competencias exclusivas que la Constitución Política y la ley atribuyen a las entidades y autoridades públicas.
 - 2. El respeto al presupuesto público o principio de previsión y provisión presupuestal en la ley, ordenanza o acuerdo para la suscripción del o los acuerdos colectivos con incidencia económica presupuestal, teniendo en cuenta el marco de gasto de mediano plazo, la política macroeconómica del Estado y su sostenibilidad y estabilidad fiscal.
 - 3. Una sola mesa de negociación y un solo acuerdo colectivo por entidad o autoridad pública.
- *(Decreto 160 de 2014, art. [3](#))*



NEGOCIACION EN EL SECTOR PUBLICO

- **Artículo 2.2.2.4.3. Definiciones.** Para los efectos de la aplicación del presente capítulo se entenderá como:
 - **1. Empleado público:** Persona con vínculo laboral legal y reglamentario a la que se le aplica este capítulo.
 - **2. Condiciones de empleo:** Son los aspectos propios de la relación laboral de los empleados públicos.
 - **3. Autoridades públicas competentes:** Son las investidas por la Constitución Política y la ley de atribuciones en materia de fijación de condiciones de empleo.
 - **4. Organizaciones sindicales de empleados públicos:** Son las representativas de los empleados públicos.
 - **5. Negociación:** Es el proceso de negociación entre los representantes de las organizaciones sindicales de empleados públicos de una parte y, de otra, la entidad empleadora y la autoridad competente, para fijar las condiciones de empleo y regular las relaciones de esta naturaleza entre la administración pública y sus organizaciones sindicales, susceptibles de negociación y concertación de conformidad con lo señalado en el presente capítulo.
- *(Decreto 160 de 2014, art. 4)*



NEGOCIACION EN EL SECTOR PUBLICO

- **Artículo 2.2.2.4.4. Materias de negociación.** Son materias de negociación:
 - 1. Las condiciones de empleo, y
 - 2. Las relaciones entre las entidades y autoridades públicas competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos para la concertación de las condiciones de empleo.
- **PARÁGRAFO 1.** No son objeto de negociación y están excluidas, las siguientes materias:
 - 1. La estructura del Estado y la estructura orgánica y la interna de sus entidades y organismos.
 - 2. Las competencias de dirección, administración y fiscalización del Estado.
 - 3. El mérito como esencia y fundamento de las carreras especiales y de la carrera administrativa general y sistemas específicos.
 - 4. La atribución disciplinaria de las autoridades públicas.
 - 5. La potestad subordinante de la autoridad pública en la relación legal y reglamentaria.
- **PARÁGRAFO 2.** En materia salarial podrá haber negociación y concertación, consultando las posibilidades fiscales y presupuestales. Sin perjuicio de lo anterior, en el nivel territorial, se respetarán los límites que fije el Gobierno nacional. En materia prestacional las entidades no tienen facultad de negociar y concertar, toda vez que por mandato constitucional y legal la única autoridad competente para regular la materia es el Presidente de la República.
- *(Decreto 160 de 2014, art. 5)*



NEGOCIACION EN EL SECTOR PUBLICO

- **Artículo 2.2.2.4.5. Partes en la negociación.** Pueden ser partes en la negociación:
- **1.** Una o varias entidades y autoridades públicas competentes, según la distribución constitucional y legal y,
- **2.** Una o varias organizaciones sindicales de empleados públicos.
- *(Decreto 160 de 2014, art. [6](#))*



NEGOCIACION EN EL SECTOR PUBLICO

- **Artículo 2.2.2.4.6. *Ámbito de la negociación.*** Constituyen ámbitos de la negociación:
 - 1. El general o de contenido común, con efectos para todos los empleados públicos o para parte de ellos, por región, departamento, distrito o municipio.
 - 2. El singular o de contenido particular por entidad o por distrito, departamento o municipio.
- **PARÁGRAFO.** En el ámbito general o de contenido común, la negociación se realizará con representantes de las Confederaciones y federaciones sindicales de empleados públicos y los representantes de los Ministerios del Trabajo y de Hacienda y Crédito Público, de Planeación Nacional y del Departamento Administrativo de la Función Pública y por las demás autoridades competentes en las materias objeto de negociación. En el ámbito singular o de contenido particular, la participación de las anteriores instancias será facultativa.
- *(Decreto 160 de 2014, art. [7](#))*



NEGOCIACION EN EL SECTOR PUBLICO

- **Artículo 2.2.2.4.7. Condiciones y requisitos para la comparecencia sindical a la negociación.** Para la comparecencia sindical a la negociación se deben cumplir las siguientes condiciones y requisitos:
 - 1. Dentro de la autonomía sindical, en caso de pluralidad de organizaciones sindicales de empleados públicos, estas deberán realizar previamente actividades de coordinación para la integración de solicitudes, con el fin de concurrir en unidad de pliego y en unidad de integración de las comisiones negociadoras y asesoras.
 - 2. Los negociadores deben ser elegidos en Asamblea Estatutaria.
 - 3. El pliego de solicitudes debe adoptarse en asamblea y presentarse dentro de los dos meses siguientes a la realización de la misma.
 - 4. El escrito sindical por el cual se presenta y anexa el pliego a las entidades y autoridades públicas competentes, deberá ir con copia al Ministerio del Trabajo e indicar la fecha de la asamblea sindical y los nombres de los negociadores designados.
- *(Decreto 160 de 2014, art. [8](#))*



NEGOCIACION EN EL SECTOR PUBLICO

- **Artículo 2.2.2.4.8. Grado de representatividad sindical y conformación de la comisión negociadora.** El grado de representatividad sindical y la conformación de la comisión negociadora, se efectuará, así:
 - 1. En caso de que concurren a la negociación varias organizaciones sindicales de empleados públicos, estas en ejercicio de su autonomía sindical determinarán el número de integrantes de la comisión negociadora y su distribución entre los distintos sindicatos. En el evento en que no haya acuerdo para la distribución de los representantes ante la mesa de negociación, esta debe ser objetiva y proporcional al número de afiliados con derecho y pago de su cuota sindical depositada en banco, conforme a los artículos [393](#) y [396](#) del **Código Sustantivo del Trabajo** y según certificación del tesorero y secretario.
 - 2. El número de integrantes de la comisión negociadora sindical debe ser razonablemente proporcional al ámbito de la negociación.
- *(Decreto 160 de 2014, art. [9](#))*



NEGOCIACION EN EL SECTOR PUBLICO

- **Artículo 2.2.2.4.9. Reglas de la negociación.** Las partes adelantarán la negociación bajo las siguientes reglas:
 - 1. Iniciar y adelantar la negociación en los términos del presente capítulo.
 - 2. Autonomía para determinar el número de negociadores y asesores, aplicando el principio de la razonable proporcionalidad, según el ámbito de la negociación y el número de afiliados.
 - 3. Designar los negociadores, quienes se presumen investidos de la representatividad suficiente para negociar y acordar sin perjuicio del marco de las competencias atribuidas en la Constitución y la ley.
 - 4. Concurrir a las reuniones de negociación buscando alternativas para la solución del pliego.
 - 5. Suministrar la información necesaria sobre los asuntos objeto de negociación, salvo reserva legal.
 - 6. Otorgar a los negociadores principales o en ausencia de estos a los suplentes, las garantías necesarias para la negociación.
 - 7. Respetar y permitir el ejercicio del derecho de asesoría y de participación en el proceso de negociación.

• *(Decreto 160 de 2014, art. [10](#))*



NEGOCIACION EN EL SECTOR PUBLICO

- **Artículo 2.2.2.4.10. Términos y etapas de la negociación.** La negociación del pliego se desarrollará bajo los siguientes términos y etapas:
 - 1. Los pliegos se deberán presentar dentro del primer bimestre del año.
 - 2. La entidad y autoridad pública competente a quien se le haya presentado pliego, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al último día del primer bimestre, con copia al Ministerio del Trabajo, informará por escrito los nombres de sus negociadores y asesores, y el sitio y hora para instalar e iniciar la negociación.
 - 3. La negociación se instalará formalmente e iniciarán los términos para la misma, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la designación de los negociadores.
 - 4. La negociación se desarrollará durante un período inicial de veinte (20) días hábiles, prorrogables, de mutuo acuerdo, hasta por otros veinte (20) días hábiles.
 - 5. Si vencido el término inicial para la negociación y su prórroga no hubiere acuerdo o este solo fuere parcial, las partes dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, podrán convenir en acudir a un mediador designado por ellas. El Ministerio del Trabajo reglamentará la designación del mediador cuando no haya acuerdo sobre su nombre.



NEGOCIACION EN EL SECTOR PUBLICO

- **Artículo 2.2.2.4.10. Términos y etapas de la negociación.** La negociación del pliego se desarrollará bajo los siguientes términos y etapas:
 - 6. Cuando no haya acuerdo en el nombre del mediador las partes podrán solicitar la intervención del Ministerio del Trabajo para efectos de actuar como mediador.
 - 7. El mediador, dentro los cinco (5) días hábiles siguientes a su designación, se reunirá con las partes, escuchará sus puntos de vista y posibles soluciones, y coordinará nueva audiencia para dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, en la que el mediador les propondrá en forma escrita, fórmulas justificadas de avenimiento que consulten la equidad, el orden jurídico y el criterio constitucional de la sostenibilidad fiscal.
 - 8. Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, las partes podrán no acoger o acoger integral o parcialmente las fórmulas de mediación para convenir el acuerdo colectivo.
 - 9. Si persistieren diferencias, deberá realizarse audiencia dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, con participación del mediador y de las partes, en la que la fórmula o fórmulas de insistencia por el mediador, orientarán a las partes para ser utilizadas por ellas en la solución y acuerdo colectivo, respetando la competencia constitucional y legal de las entidades y autoridades públicas.
 - 10. Cumplidos los términos anteriormente señalados para la etapa de la negociación y para adelantar la mediación, se dará cierre a la misma y se levantarán las actas respectivas.
- *(Decreto 160 de 2014, art. [11](#))*



NEGOCIACION EN EL SECTOR PUBLICO

- **Artículo 2.2.2.4.11. Actas.** Durante el procedimiento de negociación deberá suscribirse las siguientes actas:
 - 1. El acta de instalación e iniciación de la negociación, en la que conste: Las partes, los nombres de las respectivas comisiones negociadoras y sus asesores, la fecha de inicio y de terminación de la etapa de arreglo directo, el sitio, los días en que se adelantará la negociación, y el horario de negociación.
 - 2. El acta o actas en las que se consignen los acuerdos parciales y su forma de cumplimiento.
 - 3. El acta de finalización de la primera etapa, sin prórroga o con prórroga, en la que se deben precisar los puntos del pliego sindical en los que hubo acuerdo y en los que no hay acuerdo, con una exposición sintética y precisa de los fundamentos de cada una de las partes.
 - 4. Las actas en las que se acuerda acudir a la mediación y de designación del mediador, o de acudir al Ministerio del Trabajo.
 - 5. El acta o actas de la audiencia o audiencias de mediación.
- *(Decreto 160 de 2014, art. [12](#))*



NEGOCIACION EN EL SECTOR PUBLICO

- **Artículo 2.2.2.4.12. Acuerdo colectivo.** El acuerdo colectivo contendrá lo siguiente:
 - 1. Lugar y fecha.
 - 2. Las partes y sus representantes.
 - 3. El texto de lo acordado.
 - 4. El ámbito de su aplicación, según lo previsto en el artículo 2.2.2.4.6. del presente Decreto.
 - 5. El período de vigencia.
 - 6. La forma, medios y tiempos para su implementación, y
 - 7. La integración y funcionamiento del comité de seguimiento para el cumplimiento e implementación del acuerdo colectivo.
- **PARÁGRAFO.** Una vez suscrito el acuerdo colectivo será depositado en el Ministerio del Trabajo dentro de los diez (10) días siguientes a su celebración.
- Una vez firmado el acuerdo colectivo no se podrán formular nuevas solicitudes durante la vigencia del mismo.
- *(Decreto 160 de 2014, art. [13](#))*



NEGOCIACION EN EL SECTOR PUBLICO

- **Artículo 2.2.2.4.13. Cumplimiento e implementación del acuerdo colectivo.** La autoridad pública competente, dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes a la suscripción del acta final, y con base en esta, expedirá los actos administrativos a que haya lugar, respetando las competencias constitucionales y legales.
- **PARÁGRAFO.** Para la suscripción del acuerdo colectivo de aplicación nacional, de manera obligatoria, los representantes del Gobierno en la mesa de negociación deberán consultar y obtener la autorización previa del Gobierno Nacional.
- *(Decreto 160 de 2014, art. [14](#))*



NEGOCIACION EN EL SECTOR PUBLICO

- **Artículo 2.2.2.4.14. Garantías durante la negociación.** En los términos del artículo 39 de la Constitución Política, la Ley 584 del 2000 y del libro 2, título 2, capítulo 5 del presente Decreto, los empleados públicos a quienes se les aplica el presente capítulo, durante el término de la negociación, gozan de las garantías de fuero sindical y permiso sindical, de conformidad con las disposiciones legales vigentes sobre la materia.
- *(Decreto 160 de 2014, art. [15](#))*



NEGOCIACION EN EL SECTOR PUBLICO

- **Artículo 2.2.2.4.15. Capacitación.** Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente capítulo, deberán incluir dentro de los Planes Institucionales de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva.
- *(Decreto 160 de 2014, art. [16](#))*



PERMISOS SINDICALES

NORMATIVIDAD APLICABLE

- **CONSTITUCION POLITICA DE 1991 – Artículo 39**
 - Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.
- **DECRETO 1072 DE 2015 – Compila el Decreto 2813 del 2000 – Capitulo 5.**
- **Convenio OIT 151 DE 1978, Artículo 6; Numeral 1.**
- **Ratificado Ley 411 de 1998.**



PERMISOS SINDICALES

NORMATIVIDAD APLICABLE

JURISPRUDENCIA DE ALTAS CORTES

- Corte Constitucional en:
 - Sentencia T - 322 de julio 2 de 1998
 - *Sentencia T-740 de 2009*
 - sentencia T - 464 del 16 de Junio de 2010
- Consejo de Estado Sentencia del 17 de febrero 1994, Radicado 3840.
- Corte Suprema de Justicia sentencia 36147 del 17 de octubre de 2008, Sala de Casación Laboral



PERMISOS SINDICALES

- **DECRETO 1072 DE 2015 – Compila el Decreto 2813 del 2000**

- **CAPITULO 5**

- **Artículo 2.2.2.5.1. Permisos sindicales para los representantes sindicales de los servidores públicos.** Los representantes sindicales de los servidores públicos tienen derecho a que las entidades públicas de todas las Ramas del Estado, sus Órganos Autónomos y sus Organismos de Control, la Organización Electoral, las Universidades Públicas, las entidades descentralizadas y demás entidades y dependencias públicas del orden Nacional, Departamental, Distrital y Municipal, les concedan los permisos sindicales remunerados necesarios para el cumplimiento de su gestión.

(Decreto 2813 de 2000, art. [1](#))

- **Artículo 2.2.2.5.2. Beneficiarios de los permisos sindicales.** Las organizaciones sindicales de servidores públicos son titulares de la garantía del permiso sindical, del cual podrán gozar los integrantes de los comités ejecutivos, directivas y subdirectivas de confederaciones y federaciones, juntas directivas, subdirectivas y comités seccionales de los sindicatos, comisiones legales o estatutarias de reclamos, y los delegados para las asambleas sindicales y la negociación colectiva.

(Decreto 2813 de 2000, art. [2](#))



PERMISOS SINDICALES

- **DECRETO 1072 DE 2015 – Compila el Decreto 2813 del 2000**

- **CAPITULO 5**

- **Artículo 2.2.2.5.3. Reconocimiento de los permisos sindicales.** Corresponde al nominador o al funcionario que este delegue para tal efecto, reconocer mediante acto administrativo los permisos sindicales a que se refiere el presente capítulo, previa solicitud de las organizaciones sindicales de primero, segundo o tercer grado, en la que se precisen, entre otros, los permisos necesarios para el cumplimiento de su gestión, el nombre de los representantes, su finalidad, duración periódica y su distribución.
- Constituye una obligación de las entidades públicas de que trata el artículo 2.2.2.5.1. de este Decreto, en el marco de la Constitución Política Nacional, atender oportunamente las solicitudes que sobre permisos sindicales eleven las organizaciones sindicales de los servidores públicos.



PERMISOS SINDICALES

- **DECRETO 1072 DE 2015 – Compila el Decreto 2813 del 2000**

- **CAPITULO 5**

- **PARÁGRAFO.** Los permisos sindicales que se hayan concedido a los representantes sindicales de los servidores públicos continuarán vigentes, sin que ello impida que su otorgamiento pueda ser concertado con las respectivas entidades públicas.

(Decreto 2813 de 2000, art. [3](#))

- **Artículo 2.2.2.5.4. Efectos de los permisos sindicales.** Durante el período de permiso sindical, el empleado público mantendrá los derechos salariales y prestacionales, así como los derivados de la carrera en cuyo registro se encuentre inscrito.

(Decreto 2813 de 2000, art. [4](#))



PERMISOS SINDICALES

JURISPRUDENCIA

- Sobre la posibilidad de negar permisos sindicales, la Corte Constitucional, en la sentencia T - 464 del 16 de Junio de 2010, Magistrado Ponente: Jorge Iván Palacio Palacio, se pronunció así:
- *"Ahora bien, siguiendo uno de los parámetros orientadores de nuestro Estado de derecho, consistente en que no existen garantías absolutas o ilimitadas, con excepción de la dignidad humana, este Tribunal ha considerado que el empleador en un momento determinado puede abstenerse de conceder esta clase de permisos o limitarlos, pero tiene el deber de justificar o motivar su decisión que, "en últimas, debe estructurarse en la grave afectación de sus actividades, hecho que debe ponerse de presente al momento de motivar la negativa."*
- *En consecuencia, el uso de los permisos sindicales debe estar apoyado en los principios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad, "pues su abuso mengua la importancia de éstos y mina, en sí mismo, la eficacia y preponderancia del accionar sindical. "Sobre el particular, la Corte en sentencia T-740 de 2009, dijo:*



PERMISOS SINDICALES

JURISPRUDENCIA

- *"Las normas que regulan lo atinente a los permisos sindicales no establecen expresamente las condiciones para su reconocimiento ni sujetan su ejercicio a un límite temporal. No obstante, los permisos sindicales deben consultar un criterio de necesidad, es decir, sólo pueden ser solicitados cuando se requieran con ocasión de las actividades sindicales, pues, como emanación de la libertad de asociación sindical, su ejercicio sólo encuentra justificación en la necesidad de otorgar a los dirigentes o representantes sindicales el tiempo necesario para adelantar aquellas gestiones que se les han*
- *Encomendado para el cabal funcionamiento de las organizaciones de trabajadores.*
- *(...) [También debe tenerse en cuenta que la concesión de los permisos sindicales lógicamente interfiere con el normal y habitual cumplimiento de los deberes del trabajador en la medida en que debe dedicar parte de su tiempo dentro de la jornada laboral para el desarrollo de las actividades sindicales; sin embargo, valga precisar, esta situación per se no justifica la limitación del goce de estos beneficios.*



PERMISOS SINDICALES

JURISPRUDENCIA

- Por su parte la Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia 36147 del 17 de octubre de 2008, Sala de
- Casación Laboral manifestó:
- *La jurisprudencia tanto de la Corte Suprema de Justicia como de la Corte Constitucional, ha sido unánime en cuanto el deber que el ordenamiento colombiano impone al empleador de conceder permisos sindicales, "pero eso sí dentro de ciertos y precisos límites" (sentencia 36147 de 17 de octubre de 2008 Sala de Casación Laboral); por cuanto "el uso de los permisos sindicales debe estar apoyado en los principios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad (sentencia T-464 de 2010 Corte Constitucional)."*



GRACIAS

2020

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2

Realizadas por: ARTURO GOMEZ - PROFESIONAL ESPECIALIZADO – S.P.O.S

ABOGADO – ECONOMISTA

MAGISTER LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL



El empleo
es de todos

Mintrabajo