

# NIT y otros en la Negociación Colectiva

Sandra Muñoz

# Como integrar

- En que temas se centran las negociaciones colectivas?
- Cómo se integran las mesas de negociación colectiva?
- Alcance de la negociación colectiva

En el Sector Público:

Nuevas reglas con el decreto 243 del 2024 en concordancia con el convenio 154 de la OIT (Qué incluir)

# Temas a incluir - Convenio Fundamentales no ratificados y P

- 1. Convenio 155 sobre salud y seguridad en el trabajo  
Parte IV Acción a Nivel de Empresa

## 2. C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006

(a) promover el desarrollo de una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud;

## 3. P029 - Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930

- Trabajo Doméstico, Trabajo Sexual

# Temas a incluir por vía CEACR y CLS

- -Informe 2021: La CEACR le ha insistido al Estado colombiano desde el 2003 a que tome medidas frente a los **pactos colectivos** y que solo sean posibles en ausencia de sindicatos, ya que esto no está acorde a lo previsto en el artículo 4 del convenio 98.
- Informe 2022: La Comisión, de nuevo insta, al Gobierno a que tome las medidas necesarias para que los pactos colectivos con trabajadores no sindicalizados solo sean posible en ausencia de organizaciones sindicales. Por otro lado, **recuerda nuevamente que el Convenio 98 no excluye a los aprendices de su ámbito de aplicación y que las partes en la negociación deberían por lo tanto poder incluir el tema de su remuneración en sus acuerdos colectivos.**
- Informe 2024: La comisión de nuevo muestra su preocupación en lo referente a los pactos colectivos y el **creciente uso de los contratos sindicales como formas de precarización laboral** y espera que la reforma laboral propuesta sea una alternativa para la mejora de los derechos y sean tomadas las recomendaciones realizadas desde larga data.

# Temas a incluir - Convenios Ratificados y no ratificados (Violencia y acoso)

- Promover cláusulas sobre prevención, erradicación, atención y reparación en casos de violencia y acoso en el lugar de trabajo basados en la (ley 1257 de 2008) que es mucho más amplia en cuanto a los bienes que protege.
- Convenio 100 de la OIT - Sobre igualdad de remuneración, La CEDAW (Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer), Convenio 111 de la OIT -Discriminación en el empleo y la ocupación, Convenio 190 de la OIT - Sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, Convenio 156 de la OIT - Sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, Convención de Belem do Para - Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

# C 190 para crear cláusulas colectivas

- En tanto entiende la violencia como un problema estructural y por ello pretende proteger todas las conductas de violencia y acoso, en todos los posibles escenarios del mundo del trabajo, a todas las posibles modalidades contractuales y entendiendo que el empleador también desde el ámbito del trabajo puede ocuparse de las violencias domésticas que estén viviendo las personas trabajadoras.

# Temas a incluir en acuerdos colectivos de trabajadores informales o de las EP

- Los pisos de protección social que la OIT desarrolla en la Recomendación 202/2012, que por demás se requiere la ratificación del Convenio 102 sobre la Seguridad Social (norma mínima)
- **Parte III. Prestaciones Monetarias de Enfermedad**
- **Parte IX. Prestaciones de Invalidez**
- **Parte VIII. Prestaciones de Maternidad (otros)**

# Temas a incluir en Libertad de expresión sindical

- En sentencia SL3482 de 2021 también hizo un reconocimiento jurisprudencial del derecho a la libertad de expresión, desde la constitucionalidad del derecho, pero en especial, desde los Convenios 87 y 98, el Comité de libertad Sindical, Convención Americana sobre Derechos Humanos, opiniones consultivas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos como la OC-5 de 1985 y OC-27 de 2021. Donde se destacó que:

*«libertad de expresión adquiere una especial connotación, debido a que constituye conditio sine qua non para que los sindicatos puedan desarrollarse plenamente»*



# Temas a incluir: C 135 no ratificado

## Representación sindical

- Si bien el convenio 135 de la OIT sobre los representantes de los trabajadores no está ratificado por Colombia, aun así, el movimiento sindical ha reclamado su ratificación, ya que precisa una protección convencional de los líderes y lideresas sindicales, que no solo los protege contra el despido, sino que también le da herramientas para poder desempeñar sus funciones en los centros de trabajo.
- Casos Acá, Sintrainagro, Unión Comercio

# Temas a incluir: Negociación colectiva Multinivel (sin reglamentación)

- El convenio 154 de la OIT, que está ratificado por Colombia, prevé en el artículo 2° la negociación colectiva por multinivel, aun así, desde el Estado y el empresariado se ha rechazado una negociación sectorial, bajo el argumento de que si bien esta es reconocida a través de la ratificación del convenio mencionado, esta no cuenta con la reglamentación para hacer efectivo este derecho.

# Temas que se proponen en la negociación para el sector de trabajo doméstico C 189 de la OIT

- Procurar que en el país exista la obligación de tener un contrato laboral escrito para las personas trabajadoras de este sector y que el mismo se pueda depositar en el Ministerio del Trabajo como estrategia de formalización laboral.
- Por esta razón jurídicamente si partimos del marco internacional general sobre negociación colectiva convenios 87 (libertad sindical) y 98 (negociación colectiva) de la OIT, más el mandato específico del convenio 189 de la OIT sobre negociación colectiva en el trabajo doméstico, se podrían concluir que es posible llevar a cabo sin obstáculos legales negociaciones colectivas en el sector del trabajo doméstico, mediadas por el Ministerio del Trabajo tal como en otros países, caso Uruguay.

# Convenios 97 y 143 sobre trabajadores migrantes

- Es necesario para avanzar promover cláusulas que materialicen temas relativos a los trabajadores migrantes (No. 97), el Convenio sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes (No. 143).
- (b) la seguridad social (es decir, las disposiciones legales relativas a accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, maternidad, enfermedad, vejez y muerte, desempleo y obligaciones familiares, así como a cualquier otro riesgo que, de acuerdo con la legislación nacional, esté comprendido en un régimen de seguridad social)

# Convenio 159 sobre readaptación profesional de personas con discapacidad

- Permitir que la persona (...) obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.
- Deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras inválidas y trabajadores inválidos. Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos.

# Temas a incluir: otras formas contractuales

- Caso que llegó, a través de acción de tutela, a la Sala laboral de la Corte Suprema de Justicia y se pronunció a través de la sentencia STL7928 de 2020, donde manifestó que el derecho a libertad sindical y más concretamente el de asociación sindical no está mediado o limitado por la vinculación contractual que tenga el trabajador, decisión que se basó en el convenio 87 de la OIT y las decisiones del Comité de Libertad Sindical.
- **Recomendación 198 de la OIT sobre relación de trabajo (subordinación) (política de laboralización)**
- (a) admitir una amplia variedad de medios para determinar la existencia de una relación de trabajo;
- (b) consagrar una presunción legal de la existencia de una relación de trabajo cuando se dan uno o varios indicios, y
- (c) determinar, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, qué trabajadores con ciertas características deben ser considerados, en general o en un sector determinado, como trabajadores asalariados o como trabajadores independientes.

# Convenio 144 de la OIT: Mas que la negociación del SMLV

- Colombia ratifico en 1999 el convenio 144 de la OIT sobre la consulta tripartita, aun así, desde 1991, la Constitución Política en su artículo 56 crea la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, que fue desarrollada por la ley 278 de 1996. Es un órgano tripartito que tiene dentro de sus principales funciones ser un órgano de consulta y de fijación de políticas frente a múltiples temas como la de fomentar las buenas relaciones laborales, construir la solución a conflictos colectivos, fijar la política laboral, definir estrategias para el trabajo independiente y economía solidaria, fijar política salarial y fijar de manera concertada el salario mínimo de carácter general.