



DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO, DIALOGO SOCIAL, TRIPARTISMO CON ENFOQUE DE GENERO

**DPTO JURIDICO
CUT NACIONAL**

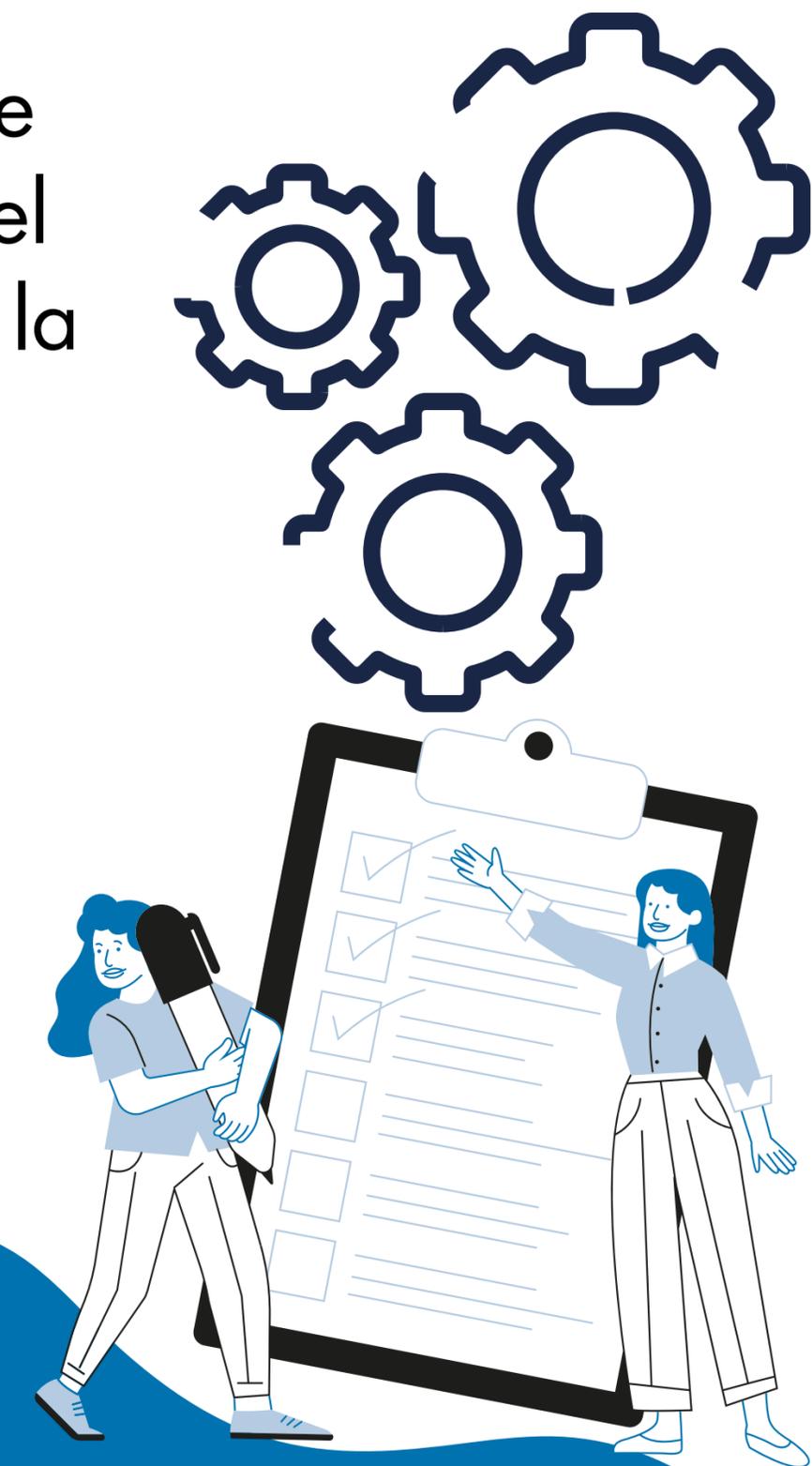
Bogotá, D.C., 2024

¿QUE ES EL TRABAJO?

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

¿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 ?



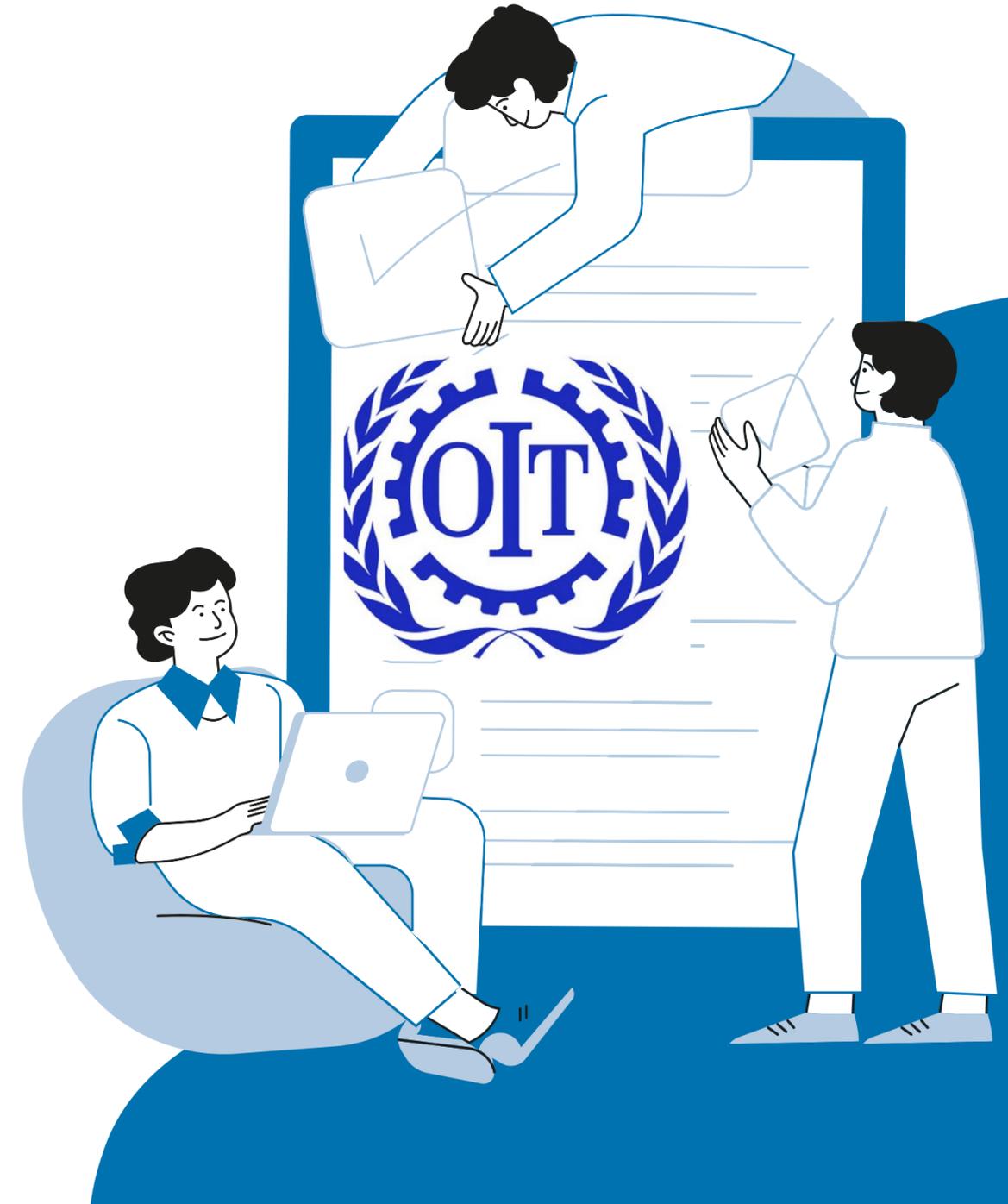
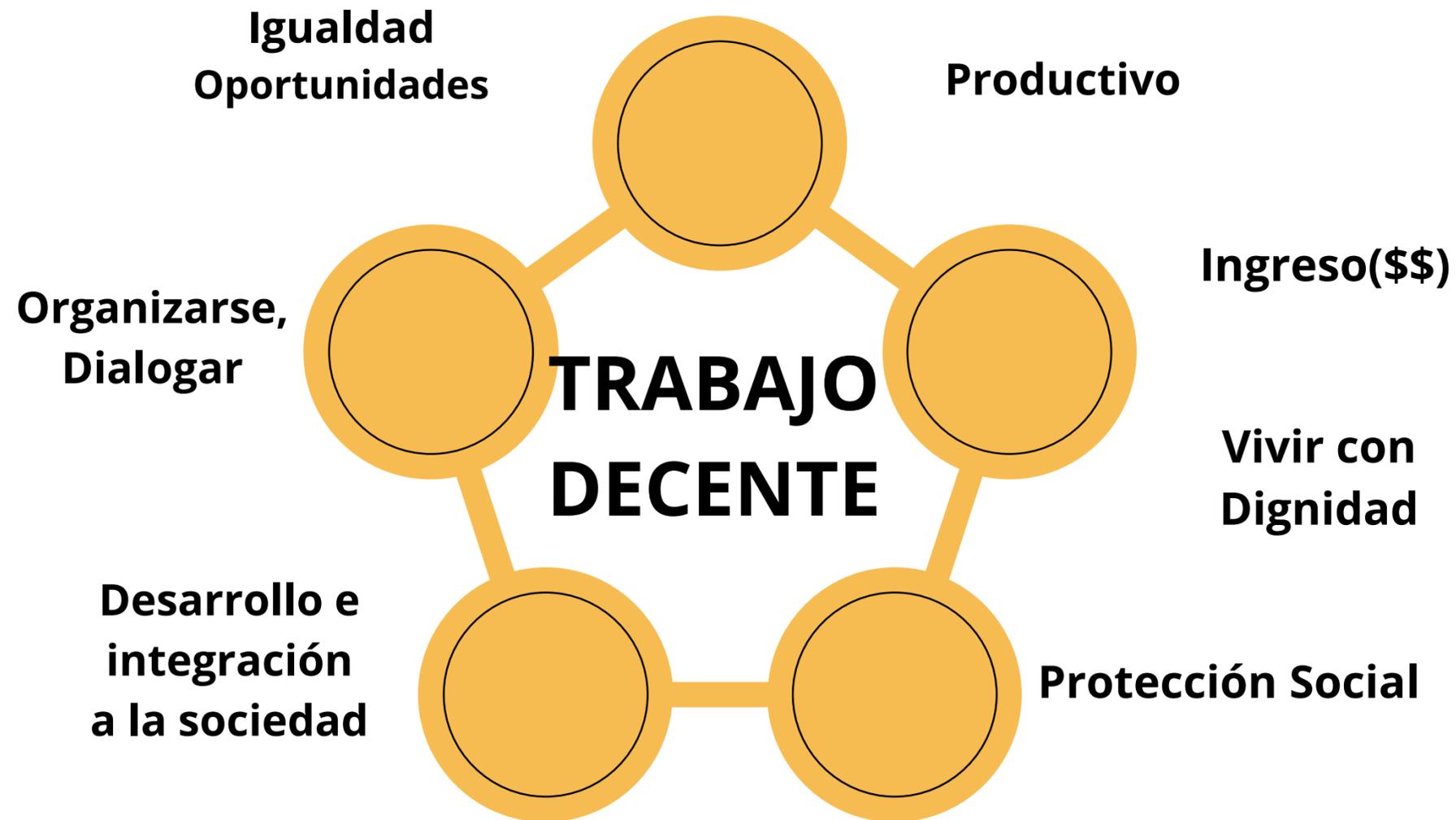
DECLARACION UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

En el artículo 23 puntualiza que:

- Toda persona tiene derecho al trabajo, 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 social.*
- Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.*



¿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**

El 11 de junio de 2022, 110 Conferencia de la OIT enmendó la Declaración añadiendo condiciones de trabajo seguras y saludables como el quinto principio y derecho.



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.

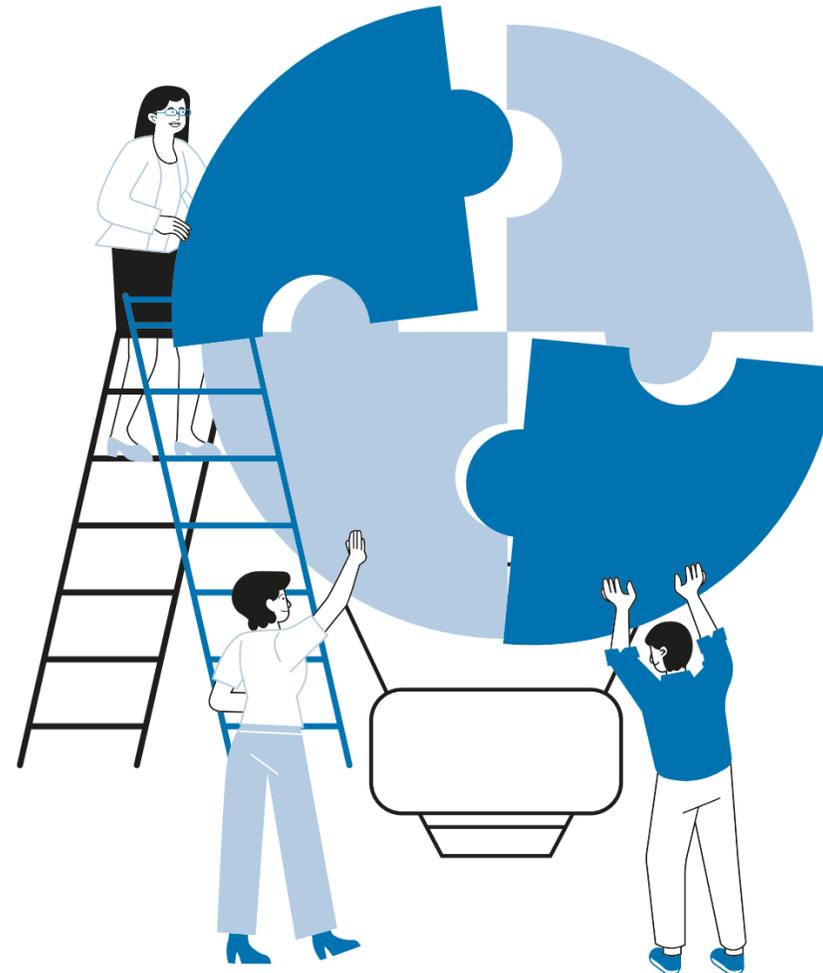
En sentido amplio el término "diálogo social" se utiliza para referirse a un tipo de relaciones horizontales entre el Estado y las organizaciones de la sociedad civil (empresas, sindicatos, asociaciones, grupos, comunidades, etc.) con el fin de abordar conjuntamente los problemas sociales y contribuir 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 las 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).

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 órgano hacedor de políticas supremo de la OIT y allí cada Estado Miembro está representado por una delegación tripartita.

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 órgano hacedor de políticas supremo de la OIT y allí cada Estado Miembro está representado por una delegación tripartita.



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. 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 (2003 y 2007). 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

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.



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 material 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.

POLÍTICA SALARIA



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 ratificados 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.

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.

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/committee-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:

- 1. 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.
- 2. 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.
- 3. 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.
- 4. 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.
- 5. 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.
- 6. 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!



CUT

CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES