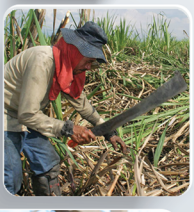
Proyecto de Cooperación Técnica de la OIT





Promoción del Cumplimiento de las Normas Internacionales del Trabajo en Colombia







Organización Internacional del Trabajo

Organización Internacional del Trabajo

VALKYRIE HANSON
Consejera Técnica Principal

MELVA DÍAZ BETTER
Coordinadora de Fortalecimiento Interinstitucional

BEETHOVEN HERRERA
Coordinador Diálogo Social

Copyright© Organización Internacional del Trabajo - OIT 2015

Proyecto de Cooperación Técnica de la OIT con fondos del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos – USDOL

Diseño, diagramación e impresión:
www.estudiosup.com

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización con la condición que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

Introducción

El Proyecto de Cooperación Técnica de la OIT, *Promoción del Cumplimiento de las Normas Internacionales del Trabajo en Colombia,* financiado por el Departamento de Trabajo de los EEUU cuenta con tres objetivos principales:

1) Fortalecimiento de las capacidades institucionales del Ministerio de Trabajo, especialmente de la inspección del trabajo, para aplicar eficazmente las leyes laborales colombianas y garantizar los derechos fundamentales en el trabajo, en particular los relativos a la libertad sindical y la negociación colectiva, de conformidad con las normas internacionales del trabajo.

2) Fortalecimiento de las instancias del diálogo social existentes y de los interlocutores sociales que participan en el mismo.

3) Fortalecimiento de la capacidad institucional del Gobierno colombiana para mejorar las medidas de protección de los dirigentes, miembros, activistas y organizadores sindicales y combatir la impunidad de los autores de actos de violencia contra ellos.

El Proyecto es novedoso por la virtud de sus antecedentes en las recomendaciones de la Misión de Alto Nivel de la OIT y el Plan de Acción Obama – Santos de 2011.

Basado en los dos documentos, los autores que desarrollaron el marco lógico del Proyecto, intentaron responder las inquietudes y recomendaciones de las tres partes, sobre la percibida impunidad para los derechos laborales y la violencia contra sindicalistas.

Es por esto, que una gran parte del Proyecto, busca primero, fortalecer las instituciones públicas y espacios de diálogo social, quienes tienen la competencia y responsabilidad de responder a estos casos y segundo desarrolla diferentes herramientas prácticas que sean útiles para mejorar el cómo se responden a estos casos y no solamente en el por qué es importante que se respondan.

A continuación es un gusto presentarles un resumen de las actividades principales del Proyecto.

Valkyrie Hanson
Consejera Técnica Principal
Promoción del Cumplimiento de las Normas Internacionales del Trabajo en Colombia
Organización Internacional del Trabajo

OBJETIVO 1

Fortalecimiento de las capacidades institucionales del Ministerio del Trabajo, especialmente de la inspección del trabajo, para aplicar eficazmente las leyes laborales colombianas y garantizar los derechos fundamentales en el trabajo, en particular los relativos a la libertad sindical y la negociación colectiva, de conformidad con las normas internacionales del trabajo.

Programa de Capacitación para el Fortalecimiento de la Inspección del Trabajo en Colombia

¿Dónde nace el Programa?

El Programa de Capacitación para el Fortalecimiento de la Inspección del Trabajo en Colombia nace dentro del Proyecto de Cooperación Técnica de la OIT – Promoción del Cumplimiento de las Normas Internacionales del Trabajo en Colombia – financiado por el Departamento de Trabajo de los EEUU.

¿Por qué se crea el Programa?

El Programa responde a los temas y sectores prioritarios identificados en las Recomendaciones de la Misión Tripartita de Alto Nivel de la OIT en Colombia y el Plan de Acción Laboral Obama – Santos, que resaltan la necesidad de reforzar el cumplimiento de los derechos laborales a través de la inspección del trabajo.

¿Cuál es el objetivo del Programa?

El Programa tiene por objetivo principal capacitar, a partir de módulos de capacitación, herramientas técnicas y módulos especiales a la medida, a todos los funcionarios que intervienen en las investigaciones administrativo laborales de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo del país, con el fin de estandarizar y promover la eficiencia y efectividad de la aplicabilidad del Procedimiento Administrativo Sancionatorio Laboral.

¿Quiénes participaron en la creación del Programa?

El Programa fue diseñado y desarrollado en conjunto con la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo. Adicionalmente, se desarrollaron previamente mesas tripartitas (gobierno, empresarios y trabajadores) que permitieron identificar los temas y materiales más importantes que harían parte del Programa.

¿A quién está dirigido?

El Programa está dirigido a Directores Territoriales, Coordinadores de Área, Inspectores del Trabajo, Profesionales, Técnicos y Auxiliares Administrativos de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo.

¿Cuáles son los componentes del Programa?

Este programa está compuesto por 5 grandes ejes: 4 Módulos de Capacitación, 8 Herramientas Técnicas, Módulos Especiales a la Medida, 4 Aulas Virtuales, y 1 Sistema Informático de Inspección, Vigilancia y Control.



A. Módulos de Capacitación

Los Módulos de Capacitación buscan principalmente estandarizar y promover la eficiencia y efectividad de la aplicabilidad del Procedimiento Administrativo Sancionatorio Laboral.

Módulo I – Procedimiento Administrativo Sancionatorio y Dosificación de la Sanción

PARTICIPANTES		NUEVOS	REPITENTES
PRESENCIAL	607	100%	0%
VIRTUAL	276	78%	22%

Módulo II – Formalización del Empleo e Intermediación Laboral

PARTICIPANTES		NUEVOS	REPITENTES
PRESENCIAL	625	100%	0%
VIRTUAL	338	78%	22%

Módulo III – Derecho Colectivo y Solución de Conflictos

PARTICIPANTES		NUEVOS	REPITENTES
PRESENCIAL	796	100%	0%
VIRTUAL	En Construcción		

Módulo IV – Competencias de Inspección, Vigilancia y Control

PARTICIPANTES		NUEVOS	REPITENTES
PRESENCIAL	999	100%	0%
VIRTUAL	En Construcción		

B. Herramientas Técnicas de Inspección

Las Herramientas Técnicas de Inspección son guías y metodologías de trabajo que buscan estandarizar las investigaciones administrativo laborales, promoviendo así la eficiencia y efectividad de la aplicabilidad del Procedimiento Administrativo Sancionatorio Laboral.



1. Guía para la Dosificación de Sanciones: Contiene una matriz que relaciona las conductas prohibidas con sus correspondientes sanciones y la graduación que debe ser empleada para su cuantificación. Esta guía fue incorporada como anexo al nuevo Manual de Inspección del Trabajo.

2. Guía para el Procedimiento Sancionatorio Laboral: Explica detalladamente el Procedimiento Sancionatorio Laboral y contiene un anexo que incluye los modelos de formularios para todos los procedimientos de investigación y sanción. Esta guía fue incorporada como anexo al nuevo Manual de Inspección del Trabajo.





3. Check-list para Identificar Actividades Misionales Permanentes: Lista de documentos y preguntas claves que permiten identificar "las actividades misionales permanentes" o las actividades esenciales de las unidades beneficiarias.

4. Mapa de Procesos: Metodología que ayuda visualmente a determinar dentro de los procesos de producción "actividades misionales permanentes" o las actividades esenciales de las unidades beneficiarias.



5. Check-list para Identificar Ambiguas y Disfrazadas Relaciones Laborales: Lista de documentos y preguntas claves para establecer la subordinación y la dependencia de una unidad beneficiaria y unidad proveedora.



6. Mapeo de Contratación: Metodología diseñada para detallar visualmente las relaciones de contratación y de propiedad entre las unidades beneficiarias y las unidades proveedoras.

7. Check-list para Identificar las Conductas Atentatorias Contra el Derecho a la Libertad Sindical: Lista de documentos y de preguntas claves para identificar conductas atentatorias contra el derecho a la Libertad Sindical.

8. Línea del Tiempo: Metodología que ayuda visualmente a establecer el impacto de conductas atentatorias contra el derecho a la Libertad Sindical, que inciden negativamente sobre la afiliación y el ejercicio sindical.

C. Módulos Especiales

Los Módulos Especiales son capacitaciones hechas a la medida orientadas a grupos determinados o especializados, los cuales pueden estar conformados por un número de inspectores encargados de investigar casos, temas o sectores específicos, para profundizar en los temas que estén siendo objeto de estudio.

Módulos Especiales	
Tipo de Funcionario	#
Directores Territoriales	14
Director de IVC	1
Unidad Especial de Investigación	29
Coordinadores de Área	32
Inspectores	185
Profesionales	18
Auxiliares y Técnicos	8
TOTAL	287

D. Aulas Virtuales

Las Aulas Virtuales son los módulos de capacitación on-line que replican exactamente los contenidos, incluyendo las metodologías de trabajo de los Módulos de Capacitación presenciales.

E. Sistema Informático

El Sistema Informático es un sistema on-line que permitirá hacer un control y seguimiento efectivo en las investigaciones que adelantan los inspectores, el análisis de información para la toma de decisiones y el mejoramiento de los informes, reportes y estadísticas, fundamentales para las labores que desarrolla el personal de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo, en tiempo real.

¿Cuáles son los logros del Programa?

Los resultados de las evaluaciones aplicadas en cada Módulo de Capacitación, demuestran resultados positivos.

A. Uso en la práctica de las Herramientas Técnicas

En las encuestas realizadas a los participantes durante los Módulos de Capacitación presenciales se evaluó el uso en la práctica de las Herramientas Técnicas.



B. Estudio del Impacto

En el Estudio del Impacto del Programa de Capacitación del Programa para Fortalecer la Inspección del Trabajo en Colombia de 135 actos administrativos entre 2011 a 2014, divididos entre los periodos antes y después del Programa,

del total de los 135 actos administrativos que cumplieron plenamente con el criterio de estandarización, se encuentra que el 70% de los diferentes tipos de actos administrativos elaborados luego del Programa de Capacitación, están armonizadas, frente a un 58% antes del Programa de Capacitación. Del total de actos administrativos que cumplieron plenamente con el criterio de eficiencia, se encuentra que el 36% de los diferentes tipos de actos administrativos elaborados luego del Programa de Capacitación, están eficientes, frente a un 35% antes del Programa de Capacitación.

C. Reflexiones de los Participantes

"Tenemos mucho que agradecerle por su empeño y dedicación en pro de mejorar los procesos del Ministerio del Trabajo, estoy seguro que esta capacitación será muy provechosa para el cumplimiento de las metas y compromisos al interior de cada Dirección Territorial. Le reitero las gracias por esta exitosa capacitación." **DT. Apartado**

Me permito manifestarle que esta Dirección Territorial, ha implementado a cabalidad cada una de las herramientas facilitadas por la O.I.T. para efectos de adelantar Procedimientos Administrativos Sancionatorios en especial, los correspondientes a Indebida Intermediación y/o Tercerización Laboral.
En el desarrollo de investigaciones administrativas laborales, que han dado la imposición de sanciones, el Grupo Interno de Trabajo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, implementó la Guía para identificar Ambiguas y Disfrazadas Relaciones Laborales y a través de la construcción de un mapeo, se lograron establecer las actividades misionales intermediadas irregularmente por parte de la empresa. **DT. CESAR**

"Queremos agradecer a la OIT por las jornadas desarrolladas durante el 2013 y 2014 dentro del "Programa de Capacitación para el Fortalecimiento de la Inspección de Trabajo en Colombia". Capacitaciones que nos han servido para mejorar en la proyección y sustentación de los actos administrativos proferidos dentro de las diferentes investigaciones que se desarrollan (…) Adicionalmente, queremos contarles que las cartillas "GUÍA PARA EL PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO LABORAL" y "GUÍA PARA DOSIFICACIÓN DE LAS SANCIONES" al igual que el procedimiento interno establecido en el SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN del Ministerio del Trabajo se han convertido en la brújula para todos los Inspectores adscritos a este Grupo Interno". **DT.Cundinamarca**

Programa para Promover la Formalización Laboral

¿Dónde nace el Programa?

El Programa para Promover Formalización Laboral nace dentro del Proyecto de Cooperación Técnica de la OIT – Promoción del Cumplimiento de las Normas Internacionales del Trabajo en Colombia – financiado por el Departamento del Trabajo de los EEUU.

¿Por qué se crea el Programa?

El Programa responde a los temas y sectores prioritarios – palmero, portuario, minero, floricultor y cañero identificados en las Recomendaciones de la Misión Tripartita de Alto Nivel de la OIT en Colombia y el Plan de Acción Laboral Obama – Santos, que resaltan la necesidad de eliminar el uso de las ambiguas y disfrazadas relaciones laborales en estos sectores.

¿Cuál es el objetivo del Programa?

El Programa tiene por objetivo principal promover la formalización laboral a través de Acuerdos de Formalización Laboral (AFL) y otros mecanismos hechos a la medida, a partir de herramientas técnicas, mapeos del sector, e intervenciones estratégicas tripartitas, con los empleadores, trabajadores, y el gobierno para acercar a las partes sobre los mecanismos existentes que permitan promover la formalización laboral.

¿Quiénes participaron en la creación del Programa?

El Programa fue diseñado y desarrollado en conjunto con la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo y en consulta con las centrales sindicales y los gremios empresariales.

¿A quién está dirigido?

El Programa está dirigido a empleadores y trabajadores de los cinco sectores prioritarios – palmero, portuario, minero, floricultor, y cañero. Hasta la fecha se ha logrado un mayor desarrollo en los sectores palmero y portuario.

¿Cuáles son los componentes del Programa?

Este programa está compuesto por 3 grandes ejes: Herramientas Técnicas, Jornadas de Sensibilización, e Intervenciones Estratégicos.



A. Herramientas Técnicas

Las Herramientas Técnicas son guías y metodologías de trabajo que buscan principalmente mejorar la comprensión de la problemática de la informalidad, aportando beneficios y pautas para la formalización laboral.

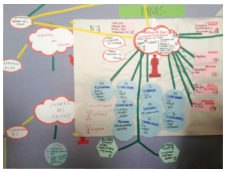
1. Cartilla ABC sobre Acuerdos de Formalización Laboral: socialización de los beneficios y pautas de adherirse a un AFL.

2. Estudio de Acuerdos de Formalización Laboral: Recoge las recomendaciones y los desafíos que se han identificado para implementar de manera exitosa los AFL.

3. Check-list para Identificar Actividades Misionales Permanentes: Lista de documentos y preguntas claves que permiten identificar "Las actividades misionales permanentes" o las actividades esenciales de las unidades beneficiarias.



4. Check-list para Identificar Ambiguas y Disfrazadas Relaciones Laborales: Lista de documentos y preguntas claves para establecer la subordinación y la dependencia de una unidad beneficiaria y una unidad proveedora.



5. Mapa de Procesos: Metodología que ayuda visualmente a determinar dentro de los procesos de producción "Las actividades misionales permanentes" o las actividades esenciales de las unidades beneficiarias.

6. Mapeo de Contratación: Metodología diseñada para detallar visualmente las relaciones de contratación y de propiedad entre las unidades beneficiarias y las unidades proveedoras.

B. Jornada de Sensibilización

Las jornadas de sensibilización son mesas de trabajo bipartito (Ministerio del Trabajo y trabajadores o Ministerio del Trabajo y empleadores) o tripartito, donde implementan las herramientas técnicas y avanzan con propuestas de posibles mecanismos para promover la formalización.

Hasta la fecha se contaron con los siguientes participantes por sector:

SECTOR	PARTICIPANTES
SECTOR PALMERO	415
SECTOR PORTUARIO	334
SECTOR MINERO	101
SECTOR FLORICULTOR	50

C. Intervenciones Estratégicas

Las intervenciones estratégicas son acciones dentro del mandato de los diferentes participantes y por su naturaleza son desarrolladas e implementadas por los participantes. Así mismo el Proyecto acompaña las acciones que corresponden al mandato del Proyecto. A través de diferentes intervenciones por parte de los trabajadores, empleadores y la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo, se han obtenido importantes avances y precedentes.

¿Cuáles son los logros del Programa?

En el marco del Programa, los beneficiarios han logrado varios avances:

Se han logrado la presentación de dos propuestas de Acuerdos de Formalización Laboral Marco en el sector palmero y portuario.

En el sector palmero, se logró la contratación de aproximadamente 400 trabajadores que estaban bajo una relación laboral ambigua y disfrazada, a través de dos convenios colectivos y un Acuerdo de Formalización Laboral firmado tripartitamente.

En el sector portuario, se logró la primera reunión tripartita con empleadores, trabajadores y la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo, para avanzar con propuestas de posibles mecanismos para promover la formalización laboral y resolver las problemáticas de informalidad.

Programa de Capacitación para Promover la Demanda de Derechos Laborales en Colombia

¿Dónde nace el Programa?

El Programa de Capacitación para Promover la Demanda de Derechos Laborales en Colombia nace dentro del Proyecto de Cooperación Técnica de la OIT – Promoción del Cumplimiento de las Normas Internacionales del Trabajo en Colombia – financiado por el Departamento del Trabajo de los EEUU.

¿Por qué se crea el Programa?

El Programa responde a los temas y sectores prioritarios identificados en las Recomendaciones de la Misión Tripartita de Alto Nivel de la OIT en Colombia y el Plan de Acción Laboral Obama – Santos, que resaltan la necesidad de reforzar el cumplimiento de los derechos laborales a través de la inspección del trabajo que puede verse impactado por querellas que no estén bien fundamentadas o que estén mal formuladas.

¿Cuál es el objetivo del Programa?

El Programa tiene por objetivo principal promover la reducción de querellas que no estén bien fundamentadas o que están mal formuladas ante el Ministerio del Trabajo, a través de módulos de capacitación, herramientas técnicas y seguimiento de casos.

¿Quiénes participaron en la creación del Programa?

El Programa fue diseñado y desarrollado en conjunto con los Centros de Atención Laboral de la Escuela Nacional Sindical y dos de las tres centrales sindicales, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC).

¿A quién está dirigido?

El Programa está dirigido a trabajadores de los cinco sectores prioritarios – palmero, portuario, minero, floricultor, y cañero.

¿Cuáles son los componentes del Programa?

Este programa está compuesto por 3 grandes ejes: Módulos de Capacitación, Herramientas Técnicas, y Seguimiento de Casos.



A. Módulos de Capacitación

Los Módulos de Capacitación buscan principalmente mejorar el conocimiento de los participantes sobre los procedimientos y criterios que hacen parte de una investigación administrativa laboral bien fundamentada y el desarrollo metodológico de buenas prácticas en la presentación de querellas.

Módulo I – Ambiguas y Disfrazadas Relaciones Laborales

Procedimientos y criterios que hacen parte de una investigación laboral y la posible sanción a aplicar, correspondientes a las conducta prohibida en virtud del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, el Decreto 2025 de 2011, y las normas nacionales e internacionales relacionadas.

Sesión	Trabajadores	Formadores de Formadores
Módulo I	412	90

Módulo II – Conductas Atentatorios Contra el Derecho a la Libertad Sindical

Procedimientos y criterios que hacen parte de una investigación laboral y la posible aplicación de la sanción correspondiente a las conductas prohibidas en virtud del artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, y las normas nacionales e internacionales relacionadas.

Sesión	Trabajadores	Formadores de Formadores
Módulo II	284	78

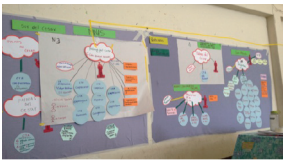
B. Herramientas Técnicas

Las Herramientas Técnicas son guías y metodologías de trabajo que buscan primariamente mejorar mejor el conocimiento de los participantes sobre cómo identificar las ambiguas y disfrazadas relaciones laborales y las conductas atentatorias contra el derecho a la Libertad Sindical.



1. Check-list para Identificar Actividades Misionales Permanentes: Lista de documentos y preguntas claves que permiten identificar "las actividades misionales permanentes" o las actividades esenciales de las unidades beneficiarias.

2. Mapa de Procesos: Metodología que ayuda visualmente a determinar dentro de los procesos de producción las "actividades misionales permanentes" o las actividades esenciales de las unidades beneficiarias.



3. Check-list para Identificar Ambiguas y Disfrazadas Relaciones Laborales: Lista de documentos y preguntas claves para establecer la subordinación y la dependencia de una unidad beneficiaria y unidad proveedora.



4. Mapeo de Contratación: Metodología diseñada para detallar visualmente las relaciones de contratación y de propiedad entre las unidades beneficiarias y las unidades proveedoras.

5. Check-list para Identificar las Conductas Atentatorias Contra el Derecho a la Libertad Sindical: Lista de documentos y de preguntas claves para identificar las conductas atentatorias contra el derecho a la Libertad Sindical.

6. Línea del Tiempo: Metodología que ayuda visualmente a establecer el impacto de conductas atentatorias contra el derecho a la Libertad Sindical, que inciden negativamente sobre la afiliación y el ejercicio sindical.

C. Seguimiento de Casos

El Seguimiento de los Casos es el proceso donde los trabajadores que han presentado querellas activamente realicen un seguimiento efectivo del Procedimiento Administrativo Sancionatorio Laboral, asegurado su participación en las investigaciones administrativo-laborales.

¿Cuáles son los logros del Programa?

En el marco del Programa, los beneficiarios han logrado varios avances:

Se han logrado la presentación de 113 querellas por parte de los trabajadores al Ministerio del Trabajo evidenciando el uso de las Herramientas Técnicas.

Se han logrado de las primeras 5 sanciones en los años recientes sobre el uso de planes de beneficios o pactos colectivos no negociados colectivamente como una manera de desestimular el ejercicio y la afiliación sindical.

Se han logrado dos precedentes importantes:

El Consejo de Estado confirmó la primera sanción en la vigencia del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 y estableció un precedente importante sobre la aplicación de la norma.

La Superintendencia de Sociedades en el proceso de liquidación, constituyó una reserva contable en los estados financieros de la primera empresa sancionada bajo el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, garantizando el pago efectivo de la sanción, y estableció un precedente importante para reservar como pago prioritario sanciones administrativo laborales.

En el Estudio del Impacto del Programa de Capacitación para Promover la Demanda de Derechos Laborales en Colombia de 135 actos administrativos entre 2011 a 2014, divididos entre los periodos antes y después del Programa, del total de los 135 actos administrativos que cumplieron plenamente con el criterio de estandarización, se encuentra que el 70% de los diferentes tipos de actos administrativos elaborados luego del Programa de Capacitación, están armonizadas, frente a un 58% antes del Programa de Capacitación. Del total de actos administrativos que cumplieron plenamente con el criterio de eficiencia, se encuentra que el 36% de los diferentes tipos de actos administrativos elaborados luego del Programa de Capacitación, están eficientes, frente a un 35% antes del Programa de Capacitación.

OBJETIVO 2

Fortalecimiento de las instancias del diálogo social existentes y de los interlocutores sociales que participan en el mismo, en particular a nivel departamental y local.

Programa de Fortalecimiento de la Negociación Colectiva en el Sector Público

¿Dónde nace el Programa ?

El Programa de Fortalecimiento de la Negociación Colectiva en el Sector Público, nace dentro del Proyecto de Cooperación Técnica de la OIT – Promoción del Cumplimiento de las Normas Internacionales del Trabajo en Colombia – financiado por el Departamento de Trabajo de los EEUU.

¿Por qué se crea el Programa?

El Programa responde a las recomendaciones y temas prioritarios establecidos en la Misión Tripartita de Alto Nivel de la OIT, fortaleciendo especialmente la implementación de los Convenios 151 y 154 de la OIT ratificados por Colombia mediante la Ley 411 de 1997.

¿Cuál el objetivo del Programa?

El Programa tiene por objetivo principal capacitar, a partir de módulos de capacitación, herramientas técnicas y acompañamiento técnico a los funcionarios públicos y trabajadores que hacen parte de los sindicatos del sector público sobre los efectos prácticos de negociación que establece el Decreto 160 de 2014.

¿Quiénes participaron en la creación del Programa?

El Programa fue diseñado y desarrollado en conjunto con el Ministerio del

Trabajo, las Centrales Sindicales y los sindicatos del sector público. Adicionalmente, se desarrollaron previamente mesas tripartitas (gobierno, empresarios y trabajadores) que permitieron identificar los temas y materiales más importantes que harían parte del Programa.

A quién está dirigido?

El Programa está dirigido a los funcionarios públicos (Directivos) responsables en muchos casos del proceso de negociación de su entidad y trabajadores que hacen parte de los sindicatos del sector público.

¿Cuáles son los componentes del Programa?

Este Programa está integrado por 3 grandes ejes: Módulos de Capacitación, Herramientas Técnicos, y Acompañamiento Técnico.



A. Módulos de Capacitación

Las jornadas de capacitación se desarrollaron buscando que los actores bipartitos (trabajadores y gobierno) conocieran los efectos prácticos de negociación que establecía el Decreto 1092 de 2012 y que establece el reciente Decreto 160 de 2014. Estas jornadas se desarrollaron a través de: Foros de Promoción y Acompañamiento de Negociación Colectiva en el Sector Público con voceros de las entidades estatales y representantes de los sindicatos y Talleres de Socialización de las Herramientas Técnicas para dirigentes Sindicales regionales y Procuradores regionales.

Tipo de Participante	Totales
Trabajadores sindicalizados	1.114
Entidades Públicas (negociadores)	679
Total	1.793

B. Herramientas Técnicas

Las Herramientas Técnicas son documentos de estudio y metodologías que buscan diagnosticar y facilitar los procesos de negociación colectiva en el sector público, promoviendo así que los procesos de negociación sean más eficientes y orientados a llegar a un acuerdo sobre las limitaciones que contempla el Decreto 160 de 2014.

1. Documento Análisis de la Negociación Colectiva en el Sector Público en Colombia.
2. Cartilla Balance de la Negociación Colectiva en el Sector Público – Experiencia Regional.
3. Manual de Recomendaciones para la Negociación Colectiva en el Sector Público.
4. Video "Negociación colectiva en el sector público 2013".
5. Documento de Valoración de la experiencia negociadora en 2014.
6. Cinco Modelos de Pliegos para orientar negociaciones en el sector público: Ministerios, Gobernaciones, Alcaldías, hospitales y universidades.

C. Acompañamiento Técnico

Este Programa contempló dentro del Proyecto el acompañamiento técnico en la capacitación de los negociadores y en la construcción conjunta con las partes de una metodología para cada negociación:

- Contraloría Distrital de Bogotá, 2014.
- Personería Distrital de Bogotá, 2014.

- Migración Colombia, 2014.
- Imprenta Departamental en Cali, 2014.
- Hospitales del Huila, 2013.

Adicionalmente, en cinco (5) casos en los que había dificultad para llegar a acuerdos y que se solicitó apoyo regional directo de la OIT, el Proyecto proporcionó espacios para que las partes llegaran a un acuerdo:

Cuáles son los logros del Programa?

Se logró la elaboración de Cinco *Modelos de Pliegos para orientar negociaciones en el sector público* para que fuesen más eficientes (Ministerios, Gobernaciones, Alcaldías, hospitales y universidades).

Ofreció cooperación técnica a la redacción del reciente Decreto 160 expedido en febrero de 2014, que modificó el Decreto 1092 de 2012.

Se logró un acuerdo con la Escuela Superior de Administración Pública para incluir el componente de POLITICA DE TRABAJO DECENTE, incluyendo la Negociación Colectiva en el sector Publico, en el Programa de Formación de los nuevos Alcaldes y Gobernadores electos en 2015.

3

OBJETIVO 3

Fortalecimiento de la capacidad institucional del Gobierno colombiano para mejorar las medidas de protección de los dirigentes, miembros, activistas y organizadores sindicales y combatir la impunidad de los autores de actos de violencia contra ellos.

Programa de Capacitación en Ruta para la Protección del Movimiento Sindical

¿Dónde nace el Programa?

El Programa de Capacitación en Ruta para la Protección del Movimiento Sindical, nace del Proyecto de Cooperación Técnica de la OIT – Promoción del Cumplimiento de las Normas Internacionales del Trabajo en Colombia – financiado por el Departamento de Trabajo de los EEUU.

¿Por qué se crea el Programa?

El Programa responde a los temas y sectores prioritarios identificados en las Recomendaciones de la Misión Tripartita de Alto Nivel de la OIT en Colombia y el Plan de Acción Laboral Obama – Santos, que resaltan la necesidad de tomar las medidas necesarias para el fortalecimiento del proceso de evaluación de riesgo de la Unidad Nacional de Protección (UNP), entidad del gobierno Colombiano encargada de salvaguardar los derechos a la vida y a la integridad personal de las personas cubiertas por el programa de protección y la ampliación del alcance de la cobertura del programa de protección para incluir no sólo a los líderes sindicales sino además a los activistas sindicales, promotores del sindicalismo, y personas que estuvieron en el sindicalismo y que mantienen amenazas por el origen de sus actividades.

¿Cuál es el objetivo del Programa?

El Programa tiene por objetivo dar a conocer paso a paso el proceso para

acceder a las medidas de protección por parte de la UNP y difundir la ampliación del alcance de la cobertura del programa de protección, mejorando así la atención al movimiento sindical, no sólo a líderes sindicales sino además a las demás víctimas de amenazas antisindicales.

¿Quiénes participaron en la creación del Programa?

El Programa fue diseñado y desarrollado en conjunto con la Unidad Nacional de Protección, representantes de las Centrales Sindicales y los Trabajadores.

¿A quién está dirigido?

El Programa está dirigida a los trabajadores y representantes de las Centrales Sindicales, particularmente a aquellos que se encuentran en zonas del país donde históricamente se han presentado más amenazas antisindicales.

¿Cuáles son los componentes del Programa?

Este programa está compuesto por 2 grandes ejes: Desarrollo de la Ruta de Protección y Jornadas de Divulgación.



A. Ruta de Protección

El proceso de desarrollo de la "Ruta de Protección para Sindicalistas Objeto de Violencia" buscó principalmente diagnosticar y determinar a través de encuestas dirigidas a trabajadores y representantes de las Centrales Sindicales de las zonas del país donde históricamente se han presentado más amenazas

antisindicales, su nivel de conocimiento sobre la UNP y los diferentes pasos de la ruta de protección. Basados en los resultados obtenidos, se diseñó en conjunto con la UNP la Ruta de Protección.

B. Jornadas de Divulgación

Las Jornadas de Divulgación buscaron principalmente brindar los contenidos de la Ruta de Protección y fueron un espacio propicio para resolver dudas de los participantes, por funcionarios de la UNP.

Durante el proceso de divulgación de la Ruta de Protección se logró:

- Capacitar a 715 participantes sobre la Ruta de Protección.
- Distribuir 120.000 volantes de información de la Ruta de Protección.
- Entregar 3.000 Cartillas de la Ruta de Protección.



¿Cuáles son los logros del Programa?

Se logró a través de un proceso de concertación tripartita, la creación de un instrumento estándar que recogiera los criterios para poder acceder al sistema de protección, a través de la "Ruta de Protección para Sindicalistas Objeto de Violencia".

Se logró mayor acercamiento entre la UNP y los líderes sindicales, activistas sindicales, promotores del sindicalismo, y personas que estuvieron en el sindicalismo y que mantienen amenazas por el origen de sus actividades.

Programa de Capacitación para la Optimización de las Investigación de Conducta Penal con Motivo Antisindical

¿Dónde nace el Programa?

El Programa de Capacitación para la Optimización de las Investigaciones de Conducta Penal con Motivo Antisindical nace del Proyecto – Promoción del Cumplimiento de las Normas Internacionales del Trabajo en Colombia – financiado por el Departamento de Trabajo de los EEUU.

¿Por qué se crea el Programa?

El Programa responde a los temas y sectores prioritarios identificados en las Recomendaciones de la Misión Tripartita de Alto Nivel de la OIT en Colombia y el Plan de Acción Laboral Obama – Santos, que resaltan la necesidad de tomar medidas para combatir la impunidad en casos de conductas penales con motivo antisindical y mejorar así la efectividad y eficiencia de las investigaciones de dichos casos.

¿Cuál es el objetivo del Programa?

El Programa tiene por objetivo principal capacitar a los diferentes operadores jurídicos en el proceso penal en cuanto a la investigación y juzgamiento de delitos y violaciones graves a derechos humanos de sindicalistas, haciendo un énfasis especial en los cuellos de botella, obstáculos más frecuentes en las diferentes etapas procesales y en las recomendaciones para optimizar estos procedimientos mediante la presentación y explicación de los protocolos y flujogramas del proceso penal.

¿Quiénes participaron en el desarrollo del Programa?

El Programa fue diseñado y desarrollado en conjunto con la Fiscalía General de la Nación. Se desarrollaron previamente mesas tripartitas (gobierno, empresarios y trabajadores) que permitieron identificar los temas y materiales más importantes que harían parte del Programa.

¿A quién está dirigido?

El Programa está dirigido a Jueces, Fiscales e Investigadores Judiciales que tienen a su cargo la investigación y juzgamiento de delitos y violaciones graves a derechos humanos de sindicalistas.

¿Cuáles son los componentes del Programa?

Este programa está compuesto por 5 grandes ejes: 5 Módulos de Capacitación, 5 Herramientas Técnicas, 2 Aulas Virtuales y Módulos Especiales a la Medida.



A. Módulos de Capacitación

Los Módulos de Capacitación buscan principalmente responder a los cuellos de botella y obstáculos más frecuentes en las diferentes etapas procesales, y brindar recomendaciones para optimizar estos procedimientos mediante la presentación y explicación de los protocolos y flujogramas del proceso penal. El diplomado está compuesto por 5 módulos de estudio:



Año	Capacitados
2013	520
2014	710
Total	1.230

B. Herramientas Técnicas

Las Guías Prácticas buscan estandarizar la investigación y juzgamiento de delitos y violaciones graves a derechos humanos de sindicalistas.

1. Normas Internacionales del Trabajo
2. Investigación y Judicialización de delitos contra sindicalistas
3. Derecho de Asociación, Negociación y Huelga
4. Contexto y priorización en investigaciones de delitos en contra de sindicalistas
5. Programa de Capacitación sobre Derechos Humanos para operadores judiciales y dirigentes sindicales



C. Aulas Virtuales

Las Aulas Virtuales fueron espacios de trabajo, donde los participantes desarrollaron casos hipotéticos de manera individual.

Módulo Temático:	Módulo Temático:
Investigación y Juzgamiento de Delitos de Violencia contra Sindicalistas.	Comunicación, Interacción y Confianza en la Investigación.

D. Videos

Los videos son piezas publicitarias que buscan promover un verdadero cambio de percepción negativa de la población sindical y su relación con el sector empresarial, y explicar los conceptos de diálogo social, libertad sindical y trabajo decente a la sociedad en general.



Promoción del Derecho de Asociación Sindical en Colombia



La Protección al Derecho a la Negociación Colectiva en Colombia



Fortalecimiento del Dialogo Social y la Promoción del Trabajo Decente



La Superación de la Violencia Contra Sindicalistas y la Impunidad



Patrones Criminales



Utilización de Estructuras Armadas para Acallar la Labor Sindical



Amenazas a Sindicalistas por Denuncias de Corrupción en Entidades Públicas

E. Módulos Especiales

Los Módulos Especiales son capacitaciones hechas a la medida orientadas a un grupo de fiscales con casos con vocación de éxito sobre el Artículo 200 de Código Penal para hacer asesorías personalizadas y profundizar en los temas que estén siendo objeto de estudio.

Año	Capacitados
2015	103

¿Cuáles son los logros del Programa?

Se logró la priorización de 19 casos con vocación de éxito en 2015, sobre el Artículo 200 del Código Penal.

Se logró la difusión de los videos en las páginas institucionales del Ministerio del Trabajo y canales nacionales y locales durante el año 2013 (emisiones totales 165).



Organización
Internacional
del Trabajo