

Comisión de Aplicación de Normas

Fecha: 16 de mayo de 2022

Los Gobiernos que figuran en la lista preliminar de casos individuales tienen la posibilidad, si así lo desean, de proporcionar, sobre una base puramente voluntaria, información escrita antes del 16 de mayo de 2022.

► Información sobre la aplicación de los convenios ratificados proporcionada por los Gobiernos en la lista preliminar de casos individuales

Colombia (ratificación: 1976)

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

El Gobierno ha proporcionado por escrito las siguientes informaciones.

Artículos 1 y 2. Protección adecuada contra la discriminación y la injerencia antisindicales

El derecho de sindicación está protegido en Colombia desde la misma Constitución en su artículo 39, que señala que los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución y el artículo 55 de la misma Constitución garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales. También es importante señalar que los convenios de derechos fundamentales hacen parte de nuestro bloque de constitucionalidad y prevalecen en el ordenamiento interno, por lo tanto en Colombia se cumple a cabalidad con los artículos 1 y 2 del Convenio, prueba del derecho en la práctica es que en Colombia tenemos 11 760 sindicatos inscritos y vigentes, el primero inscrito en Colombia fue en 1920, y desde 2018 a la fecha se han creado **901** organizaciones sindicales nuevas y se han depositado **1 967** convenciones colectivas.

Debemos resaltar que por vía jurisprudencial, una persona puede afiliarse a varios sindicatos simultáneamente y en una empresa pueden existir un sin número de sindicatos, por ejemplo, en Colombia si una sola empresa tiene más de 80 sindicatos, esta deberá adelantar la negociación colectiva con todas estas, así como otorgar las diferentes garantías como los fueros sindicales.

Nuestro Gobierno ha realizado ingentes esfuerzos por aumentar los inspectores del trabajo y modernizar el sistema de inspección, vigilancia y control para ser más eficaces en la resolución de las querellas administrativas, este año se contará con 355 nuevos inspectores. Entre 2017 y 2021 se han ingresado en el sistema de información de IVC 65 939 procesos de los cuales 56 576 han sido resueltos con algún tipo de decisión, demostrando el nivel de

gestión por parte de la Inspección del Trabajo y el resultado de los diferentes procesos de descongestión que se adelantan anualmente. Expediremos una norma que nos permitirá avanzar hacia la inspección preventiva, el proyecto de decreto que reglamenta el artículo 200 de la Ley del Plan de Desarrollo, fue consultada tripartitamente con nuestros actores sociales.

De igual forma, con el fin de trabajar en la descongestión de los procesos laborales en Colombia, el Ministerio del Trabajo y la Corte Suprema de Justicia avanzan en la reforma al Código Procesal del Trabajo, mediante el proyecto de ley núm. 360 de 2022.

1. Justicia laboral

De conformidad con la realidad de los trabajadores del país, hemos aunado esfuerzos con la Corte Suprema de Justicia —Sala Laboral— para fortalecer la justicia laboral, tanto con nuestra función preventiva cuyo principal fin es la reivindicación de derechos, y por el otro, que los procesos judiciales cuenten con mayor celeridad y eficiencia para la protección de los derechos laborales.

2. Evolución procesal

El impacto de la pandemia ha generado cambios importantes dentro de las relaciones laborales, y con ello, la necesidad de que nuestras normas procesales respondan con cambios adecuados a las problemáticas actuales y una competencia mayor de los jueces laborales.

El proyecto de reforma estimulará la creación de más jueces laborales municipales, por ello, se espera que a futuro una mejor redistribución de los procesos en otras regiones.

Políticas del Estado para proteger el derecho de asociación: procedimientos judiciales relativos a actos de discriminación e injerencia antisindical

Lamenta, el Gobierno de Colombia, que la Comisión de Expertos no reconozca nuestros esfuerzos en el avance de la protección del derecho de asociación. Lamenta igualmente que esta comisión no tome nota con la debida atención de la información que se brinda a los diversos órganos de control, así como al Comité de Libertad Sindical, en donde hemos reiterado que en el marco de la Comisión tripartita interinstitucional de derechos humanos, la Fiscalía General de la Nación, conjuntamente con las organizaciones sindicales, ha analizado el funcionamiento del artículo 200 del Código Penal, señalando, la existencia de figuras que permiten a las víctimas impulsar los procesos. En dicha comisión las organizaciones sindicales tienen la oportunidad de expresar sus preocupaciones y proponer aspectos que consideran relevantes.

Avances: artículo 200

Capacitación: Se han dictado a 49 fiscales cursos relativos a los delitos de violación de los derechos de reunión y asociación. Se ha realizado acompañamiento a siete direcciones seccionales (oficinas regionales de la Fiscalía) Bogotá, Medellín, Santander, Cali, Atlántico, Bolívar y Magdalena Medio. Se destacó a una fiscal de apoyo que cuenta con el conocimiento y la experiencia en la temática del delito y en la técnica del mecanismo de terminación anticipada como lo es la conciliación.

La Fiscalía General de la Nación, en el periodo comprendido entre enero de 2011 a 9 de mayo de 2022, recibió un total de 2 985 denuncias por el delito de violación a los derechos de

reunión y asociación. Han sido terminados 2 744 casos y 241 están activos, es decir el 8 por ciento de los casos ¹.

En 174 casos, se llegó a un acuerdo con conciliación. Para estos casos, las partes, frente al fiscal, acordaron terminar el proceso penal bajo el cumplimiento de condiciones de igual manera acordadas. Es muy importante indicar que el acuerdo conciliatorio tiene los mismos efectos de una sentencia proferida por un juez, lo que genera obligaciones puntuales para las partes. La conciliación entre las partes es fundamental en las formas de terminación de los casos, dado que contribuye a la paz laboral.

Además, se tiene 461 procesos terminados por desistimiento del trabajador o de la organización sindical denunciante. Este dato es importante, pues se trata de casos que tuvieron una salida negociada entre el trabajador y la empresa. En 178 de los casos se finalizó el proceso por conexidad, es decir, el fiscal tomó la decisión de continuar la investigación bajo otra noticia criminal que compartía los mismos hechos, para analizar la situación de manera conjunta.

Por hechos ocurridos entre 2011 y mayo 9 de 2022, se identificaron 241 casos activos, de los cuales 175 casos se encuentran en etapa preprocesal, susceptibles de llegar a una conciliación, 56 en indagación y 9 casos en etapa de juicio.

A. Artículos 2 y 4. Convenios colectivos con trabajadores no sindicalizados

Tal como lo hemos señalado a la Comisión la Corte Constitucional ha reiterado que los trabajadores no afiliados a un sindicato, deben contar con garantías para negociar sus condiciones laborales, dicho aspecto es concordante con lo señalado en el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135) de la OIT y no afecta lo consagrado en el Convenio núm. 98.

El Gobierno de Colombia ha duplicado sus esfuerzos para implementar estrategias de inspección, vigilancia y control mediante un plan focalizado de visitas en todo el territorio nacional, en las empresas en donde existen pactos y convenciones simultaneas, con el fin de sensibilizar a los actores sobre el buen manejo de la figura del pacto colectivo y, que igualmente permita abordar la aplicación drástica de las sanciones para aquellas empresas que so pretexto de la celebración de pactos colectivos, impidan el pleno de ejercicio de los derechos constitucionales de sindicación.

Mediante Resolución núm. 3783 de 2017, se asignó la competencia a la Unidad de Investigaciones Especiales para adelantar las investigaciones administrativas a partir de la etapa de formulación de cargos, por indebida utilización de los pactos colectivos. Esto ha permitido que solo se encuentren en trámite cuatro solicitudes por uso indebido de pactos colectivos y/o plan de beneficios, de los cuales dos se encuentran en averiguación preliminar, uno en notificación de primera decisión, uno resolviendo apelación en la DIVC. Es importante señalar que a nivel nacional hay **62** investigaciones por uso indebido de pactos colectivos y/o plan de beneficios. Con la OIT también se están realizando capacitaciones sobre el uso de los pactos colectivos.

¹ Respecto a las cifras entregadas se debe tener en cuenta que el sistema de información SPOA, es un sistema dinámico y las cifras registradas en él pueden variar de una consulta a otra a partir de los cotidianos ejercicios de actualización que realiza la entidad; las cifras entregadas en oportunidades anteriores pueden no coincidir exactamente.

Ahora bien, sobre los aspectos de tipo normativo sugeridos por la Comisión, este ministerio ha propuesto la elaboración de una hoja de ruta a los actores para avanzar conjuntamente con el acompañamiento de la OIT.

B. Artículo 4. **Ámbito personal de la negociación colectiva: aprendices**

El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórico práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.

Conforme a la definición, el aprendiz no es trabajador, motivo por el cual no reúne los requisitos exigidos por el Convenio núm. 98. El artículo 4 del Convenio señala que se debe «fomentar entre los **empleadores** y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de **trabajadores**, por otra,...», esto quiere decir que la misma OIT señala que para aplicar el Convenio núm. 98 debe existir empleador y trabajador. En este sentido como lo hemos señalado insistentemente a la Comisión el contrato de aprendices no es un contrato de trabajo, es decir, no hay empleador ni hay trabajador, no existe contrato de trabajo; la falta de subordinación entre aprendiz y empresa patrocinadora, así como también la falta de salario, no contienen los elementos necesarios para que se configure una relación laboral, la cual, es indispensable para ser parte en una negociación colectiva de trabajo.

En conclusión no entendemos por qué la Comisión insiste con esta recomendación cuando se evidencia que es una mala interpretación que los expertos hacen de la legislación nacional colombiana.

Materias cubiertas por la negociación colectiva. Pensiones

Es importante señalar que nuestro ministerio no tiene un sistema de información que permita examinar cada una de las convenciones colectivas firmadas para establecer las cláusulas convencionales que pactan los sindicatos con los empleadores. Sobre las actividades de divulgación de la negociación colectiva, este ministerio realiza constantemente capacitaciones sobre la negociación colectiva y continuaremos realizando la divulgación.

Promoción de la negociación colectiva en el sector público

Nuestro Gobierno no se limita a la simple firma de los acuerdos colectivos, sino que cumple con lo pactado, prueba de ello es que en el marco del punto 526 del acuerdo de 2021, se instaló el Comité bipartito de seguimiento al cumplimiento. Desde su instalación se han realizado reuniones mensuales, una de ellas, las mesas sectoriales rindieron el primer informe de avance de conformidad a los acuerdos suscritos en cada uno de los sectores. Podemos referirnos brevemente a uno de los aspectos más importantes cumplidos en el marco del acuerdo: Decreto núm. 1631 de 2021 en materia de principio de progresividad y no regresividad en materia laboral.

Promoción de la negociación colectiva en el sector privado

El Gobierno colombiano ha realizado campañas para la promoción de la negociación colectiva, ha otorgado recursos a las centrales sindicales para que promuevan la negociación colectiva y con el apoyo de la OIT ha realizado capacitaciones.

En Colombia, las sentencias de la Corte Constitucional generaron un panorama flexible para constituir sindicatos, inscribir sus juntas directivas y sus estatutos; así como negociar colectivamente, sin tomar en cuenta la representatividad de los mismos, lo que ha generado gran desgaste para el movimiento sindical y las empresas, con procesos de negociación extensos y procesos administrativos complejos. La multifiliación sindical no ha generado que el movimiento sindical crezca y se fortalezca, ni ha fortalecido la negociación colectiva, al contrario, ha generado la división interna y su decaimiento, y ha generado dificultad en la negociación.

Para tener sindicatos con fuerte capacidad de negociación y dotar a estos procesos de agilidad y eficacia, el Gobierno ha propuesto una reglamentación que permita fortalecer la negociación colectiva. Esta propuesta ha sido sometida a concepto técnico de la OIT y se ha discutido tripartitamente en la comisión de concertación y en la subcomisión de asuntos internacionales.

En el marco de la subcomisión de asuntos internacionales se han adelantado reuniones con los actores, para elaborar una hoja de ruta para avanzar con el cumplimiento a las observaciones y solicitudes directas de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), para ello, el Gobierno elaboró un cuadro con todos los convenios ratificados por Colombia con las observaciones y solicitudes directas por años pendientes, se definió un espacio para incluir si son cambios legislativos y otro en caso de que sean cambios en la práctica y por último, se estableció el enlace de cada observación o solicitud directa por convenio. Adicionalmente, se solicitó apoyo a la OIT para que brindará asistencia técnica durante el proceso de construcción de la hoja de ruta.

En la sesión de la subcomisión de asuntos internacionales se presentó un cuadro de todos los convenios ratificados por Colombia de las observaciones y solicitudes directas, se acordó iniciar un grupo técnico para trabajar en conjunto con las centrales y los gremios, como también construir una hoja de ruta para avanzar con las recomendaciones de la CEACR. Adicionalmente, se envió el cuadro para la revisión de las centrales de trabajadores y representantes de trabajadores para su revisión previa a las reuniones técnicas que iniciarían el 7 de abril de 2021. En todas estas reuniones estuvo presente la OIT.

Lamentablemente y ante la dificultad de avance concretos pese a la voluntad del Gobierno y del sector empleador, el Ministerio del Trabajo solicitó en marzo de 2022 asistencia técnica a la OIT para lograr un consenso en la hoja de ruta propuesta y avanzar, la cual contestó indicando que: «Al tiempo que me complace confirmar la disponibilidad del Departamento de Normas para suministrar la asistencia técnica solicitada, mucho le agradecería que el Ministerio a su cargo pudiese coordinar con la Sra. Marialaura Fino, Especialista en normas internacionales del trabajo del Equipo de Trabajo Decente con sede en Lima, las modalidades para que la misma se pueda llevar a cabo de la manera más eficiente».

Solicitud directa - CEACR - Adopción: 2019, publicación: 109.^a reunión CIT (2020)

Nuestro Gobierno, conocedor de las dificultades por la cantidad de laudos arbitrales originado también por las dificultades de multifiliación expuesta anteriormente, ha diseñado diversas estrategias para resolver los laudos, en los tiempos establecidos, tales como, contar

con un sistema de información y herramienta que permite el continuo seguimiento a las actuaciones administrativas adelantadas en los tribunales de arbitramento obligatorios, igualmente se ha mejorado el trámite para el reconocimiento y pago de honorarios para los árbitros que conforman los mismos logrando que sea más ágil y expedito, se ha avanzado en la celeridad de las actuaciones administrativas que se adelantan, igualmente con el uso de las tecnologías de la información y plataformas virtuales, se ha permitido que se adelanten diligencias virtuales tales como las diligencias de los sorteos de árbitros, reuniones de seguimiento a los tribunales cuando las organizaciones sindicales o empresas lo solicitan, se desarrollan clínicas, se publica semanalmente los estados de los tribunales de arbitramento obligatorio en la página web del Ministerio del Trabajo en cumplimiento del principio de divulgación proactiva de la información establecido en el artículo 3 de la Ley núm. 1712 de 2014 con el fin de facilitar la consulta y lograr la colaboración de los interesados en el impulso del trámite de las solicitudes de convocatoria e integración de tribunales de arbitramento obligatorio en materia laboral, a través del vínculo <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/relaciones-laborales/inspeccionvigilancia-y-control/grupo-interno-de-trabajo-de-relaciones-laborales>.

Como lo hemos señalado a la Comisión los árbitros para definir los conflictos colectivos del trabajo, en los tribunales de arbitramento obligatorio son designados, ya sea por las partes o por sorteo de la lista que integra la Sala de la Corte Suprema de Justicia, no son funcionarios designados o que estén a cargo del Ministerio del Trabajo.

Año	Número de Solicitudes recibidas	Número de tribunales convocados	Número de laudos proferidos
2020	88	70	62
2021	169	128	50
2022	52	55	1