

Bogotá, D.C.

| | |
|--|--------------------------------------|
|  | No. Radicado: 08SE202412030000052132 |
| | Fecha: 2024-11-06 08:08:05 am |
| Remitente: Sede: CENTRALES DT | |
| Depen: GRUPO DE ATENCION DE CONSULTAS EN MATERIA LABORAL | |
| Destinatario: SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE -SENA | |
| Anexos: 0 | Folios: 4 |



Al responder por favor citar este número de radicado

Doctora
Katerine Grimaldo Robayo
Secretaria General (E)
Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA
Correo electrónico: kgrimaldos@sena.edu.co



Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

ASUNTO: Respuesta Radicado No. 05EE202412030000088222- Negociación colectiva en el sector público: Votación por parte de la comisión negociadora-Autonomía sindical - Decreto 243 de 2024

Respetada Doctora:

En respuesta a su solicitud mediante la cual solicita concepto jurídico y plantea las siguientes preguntas

- "1. ¿En desarrollo de la mesa de negociación colectiva singular que adelantan 10 sindicatos del SENA con la administración de la entidad, como se debe realizar la votación de cada uno de los puntos?"*
- "2. ¿Para efectos de definir la mayoría entre los representantes de los sindicatos en la mesa de negociación singular, como se deben contabilizar los votos de la comisión negociadora de los sindicatos?"*
- "3. ¿Cada organización sindical representa un voto?, o ¿cada negociador de los sindicatos representa un voto?"*

Esta Oficina se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales:

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:

Antes de dar trámite a su consulta es de aclararle que esta Oficina Asesora Jurídica solo está habilitada para emitir conceptos generales y abstractos en relación con las normas y materias que son competencia de este Ministerio, de conformidad con el Artículo 8° del Decreto 4108 de 2011 y por ende no le es posible realizar declaraciones de carácter particular y concreto. De igual manera, el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el art. 41 del D.L. 2351 de 1965, modificado por el art. 20 de la ley 584 de 2000, dispone que los funcionarios de



Trabajo

este Ministerio **no quedan facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces.**

Así mismo es importante dejar claro al consultante, que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado, por lo que el derecho de petición no supone que la Administración deba acceder a pedido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas están al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17).

Hecha la precisión anterior, las funciones de esta Oficina es la de absolver de modo general las consultas escritas que se formulen sobre la interpretación y aplicación de las normas de la legislación colombiana sin que le sea posible pronunciarse de **manera particular y concreta** por disposición legal, por tal razón se procede a resolver los interrogantes de **manera conjunta** mediante las siguientes consideraciones:

Frente al caso en concreto:

De conformidad con la información del asunto, esta oficina Asesora Jurídica recibió el apoyo técnico y jurídico el día 01 de noviembre de 2024 mediante radicado 08SI202432200000021215 de la DIRECCION DE DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO, área competente para para pronunciarse respecto de estas inquietudes de su consulta y emite el respectivo concepto técnico en los siguientes términos, el cual nos permitimos transcribir:

Inicialmente es oportuno señalar que bajo el principio constitucional de asociación sindical las organizaciones sindicales gozan de autonomía sindical, la cual no es absoluta, pues sus límites lo constituyen la Constitución y la ley.

La Corte Constitucional con respecto a la Autonomía Sindical, manifestó:

*"PRINCIPIO DE AUTONOMIA SINDICAL O DE NO INTERVENCION DEL ESTADO EN ASUNTOS PROPIOS DE ORGANIZACIONES SINDICALES-
Limites del legislador*

CONGRESO DE LA REPUBLICA-Regulación de estructura interna y funcionamiento de sindicatos sin afectar la autonomía de la libertad sindical

Se concluye que si bien el Congreso de la República cuenta con un amplio margen de configuración por virtud de la cláusula general de competencia prevista en el artículo 150 numeral 2 de la Constitución, adicionalmente por mandato expreso del inciso segundo del artículo 39 Superior, cuenta con la potestad de regular la estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos, sin que dicha reglamentación afecte el núcleo esencial de la



Trabajo

libertad sindical, en especial la autonomía para dictar sus estatutos en asuntos de ingreso, administración y financiamiento.

DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL-Jurisprudencia constitucional

*Para el caso en concreto se puede concluir que la jurisprudencia ha identificado los siguientes elementos esenciales del derecho de libertad sindical: (i) todo trabajador sin distinción de su origen, sexo, raza, nacionalidad, orientación política, sexual o religiosa entre otras, que se identifique en un grupo con intereses comunes tiene el derecho a asociarse libremente; (ii) **la prohibición de intervención estatal se circunscribe a abstenerse de injerir en el ámbito de constitución, organización y funcionamiento interno, los cuales son exclusivos del sindicato, siempre y cuando no transgredan la legalidad**; (iii) la garantía constitucional de libertad de asociación protege a la colectividad por lo que esta prima sobre los derechos subjetivos del trabajador que puedan concurrir o colisionar con los derechos de la organización; (iv) la disolución o cancelación de la personería jurídica solo puede darse por vía judicial.”¹ (resaltado fuera de texto)*

Respecto del derecho de negociación colectiva, cabe manifestar que este se encuentra estipulado en los artículos 39 y 55 de la Constitución Política de Colombia así;

"Artículo 39. "Los trabajadores y empleadores tienen derecho a 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 proceden 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.”

(resaltado fuera del texto)

"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. (resaltado fuera de texto)



Trabajo

Para dar respuesta a las preguntas planteadas en su consulta es importante desarrollar los fundamentos constitucionales del derecho a la negociación colectiva por lo cual es conveniente traer como referencia el Concepto 2465 de 2021 del Consejo de Estado - Sala de Consulta y Servicio Civil que al respecto señaló:

"1. El derecho a la negociación colectiva

A) Los fundamentos constitucionales y convencionales del derecho a la negociación colectiva

El derecho a la negociación colectiva ha recibido un amplio desarrollo normativo y jurisprudencial en nuestro ordenamiento. En cuanto a lo primero, un conjunto significativo de disposiciones de distinta índole - constitucional, internacional, legal y reglamentario- han definido su contenido y han dispuesto algunas reglas particulares para su protección. La primera de tales normas es el artículo 55 de la Constitución:

ARTICULO 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.

Según se observa, el derecho a la negociación colectiva es proclamado con el propósito de promover el diálogo, la deliberación y la concertación en el ente no laboral. El Constituyente quiso que este fuera el medio para que, sobre la base de las obligaciones mínimas establecidas en la Constitución y la ley, se determinaran las condiciones del trabajo. De este modo, se procura corregir las desigualdades propias del vínculo laboral, en que una de las partes ofrece su trabajo subordina o, a cambio de una remuneración económica. De tal suerte, el derecho a la negociación es un corolario del principio de justicia, que trata de crear entornos de comunicación y deliberación, que sirvan para la solución de los conflictos que surgen este tipo de relaciones.

El derecho en comento guarda una relación innegable con el derecho a la asociación sindical. Una actividad esencial de las organizaciones sindicales consiste, precisamente, en la posibilidad de entablar procesos de negociación con los empleadores, con el fin de discutir y determinar las condiciones de trabajo y de remuneración salarial.

En todo caso, según fue señalado por la Corte Constitucional en la Sentencia C-741 de 2013, cada uno de estos derechos cuenta con un ámbito propio de protección: mientras que el derecho de asociación



Trabajo

sindical ampara la facultad de constituir organizaciones de trabajadores y de empleadores, la negociación colectiva pretende salvaguardar la existencia de un mecanismo de regulación de las relaciones laborales. «En esa medida -manifestó el tribunal-, los derechos en cuestión claramente distinguibles, tanto por su contenido como por su naturaleza».

En el campo internacional, varios instrumentos han reconocido el derecho a la negociación colectiva. Entre ellos, sobresale el Convenio 154 de la OIT, «[c]onvenio sobre la negociación colectiva», aprobado por el Congreso mediante la Ley 524 de 1999, el cual ofrece una detallada descripción del contenido del derecho en cuestión. Antes de profundizar en la definición normativa que brinda el tratado, conviene indicar que, según fue señalado en la Sentencia C-466 de 2008, el Convenio 154 forma parte del bloque de constitucionalidad, lo que significa que el instrumento tiene jerarquía constitucional en nuestro sistema de fuentes.

Sobre el contenido del derecho a la negociación colectiva, el instrumento contiene la siguiente formulación:

ARTÍCULO 2. A los efectos del presente Convenio, la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

(a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o

(b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o

(c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Esta definición del derecho a la negociación colectiva ha dado pie a que la jurisprudencia sostenga que su objeto es más amplio que aquel que se atribuye a los pliegos de peticiones y a las convenciones colectivas. Así lo manifestó la Corte Constitucional en la Sentencia C-1234 de 2005. En dicha providencia, el tribunal hizo énfasis en que el campo de este derecho se encuentra comprendido por todas las negociaciones que acaecen en el marco de las relaciones laborales.

En el mismo terreno del derecho internacional, conviene aludir al Convenio 151 d la OIT, «sobre las relaciones de trabajo en la Administración pública». El tratado, introducido en el ordenamiento



Trabajo

colombiano a través de la Ley 411 de 1997, tiene por objeto imponer a los Estados compromisos encaminados a garantizar que empleados públicos puedan ejercer los derechos, cuya protección debe ser preservada en el entorno de una relación laboral.

A la luz del problema jurídico planteado a la Sala, es preciso destacar las reglas consignadas en los artículos 7 y 8 del instrumento internacional. La primera disposición insta la obligación de fomentar el desarrollo y el empleo de los mecanismos de negociación colectiva entre la Administración y las organizaciones de empleados públicos. La segunda, por su parte, promueve la utilización de instrumentos de carácter dialógico como medios para resolver los conflictos que surjan entre la Administración y tales organizaciones.¹

Con respecto al derecho a la Negociación colectiva la Corte constitucional en Sentencia T-248/14 estableció: *En principio, el derecho a la negociación colectiva no es considerado un derecho fundamental y por ende no es amparable a través de la acción de tutela; sin embargo, la jurisprudencia ha establecido que podrá adquirir este carácter, "cuando su vulneración implica la amenaza del derecho al trabajo o el de asociación sindical"*²

Al respecto es oportuno resaltar lo previsto en el artículo 2.2.2.4.13. frente a las Características de la negociación, el cual prevé que las partes adelantarán la negociación de buena fe, lo que implica concurrir a las reuniones de negociación buscando alternativas para la solución del pliego.

Cabe destacar que la negociación tal como su nombre lo indica, no implica imposiciones de ninguna de las partes sino tratar, convenir, acordar, pactar hasta lograr el Acuerdo Colectivo que pone fin al conflicto, respetando los estrictos términos que la disposición que rige las negociaciones del sector público, teniendo presente que contrario a lo ocurrido en el sector privado o en las negociaciones de los trabajadores oficiales cuando no hay acuerdo para la firma de una convención colectiva de trabajo, el conflicto es sometido a huelga o tribunal de arbitramento; en cambio en el sector público con respecto a los funcionarios agrupados en organizaciones sindicales, al no haber las opciones ante dichas, la única forma de culminar el conflicto colectivo es la firma del Acuerdo Colectivo, adelantando la negociación según los términos señalados en el Decreto 0243 de 2024, compilado en el Decreto 1072, vigente desde el 29 de febrero del año en curso.

Ahora bien, esta oficina considera dable resaltar que el artículo 2.2.2.4.15. del precitado Decreto señala las actas que se suscribirán durante el procedimiento de negociación en las que deberán constar los términos en los cuales deberá surtir la negociación, artículo que a la señala lo siguiente:

"2.2.2.4.15. Actas. Durante el procedimiento de negociación deberá suscribirse las siguientes actas:

¹ Concepto 2465 de 2021 Consejo de Estado - Sala de Consulta y Servicio Civil

² Sentencias C-1050 de 2001, C-161 de 2000, T-418 de 1992, SU-342 de 1995.



Trabajo

1. El acta de instalación e inicio de la negociación, en la que conste las partes, los nombres de las respectivas comisiones negociadoras, 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. (...)”

Respuesta preguntas No 2 y 3

En respuesta al interrogante planteado es importante hacer referencia al espíritu del Decreto en mención lo que persigue es (i) el fortalecimiento de las organizaciones sindicales, en consideración de la dispersión y falta de representatividad de empleados públicos de algunas organizaciones sindicales en las que sus afiliados carecen de esta condición; (ii) la inclusión de materias que no son objeto de negociación por parte de algunas entidades territoriales; (iii) la falta de articulación del movimiento sindical; (iv) las fallas en la eficacia y agilidad del proceso de negociación colectiva, han generado grandes dificultades en la organización funcional de las mesas en los diferentes ámbitos; (v) los retrasos e injustificadas prolongaciones de tiempo en el desarrollo y formalización del acuerdo, todo lo cual se traduce en gastos presupuestales y apoyos logísticos innecesarios y excesivos para el Estado y sus entidades territoriales lo que, en el peor casos, ha conllevado a que varios conflictos queden sin resolver.

En el mismo sentido, el Decreto 243 de 2024 se basó en las siguientes normas, las cuales se indican en los considerandos del Decreto:

- a. Inciso primero del artículo 39 de la Constitución Política de Colombia dispone que "Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución."
- b. Ley 26 de 1976 el Estado Colombia aprobó el Convenio número 087 de la OIT "...relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación adoptado por la Trigésima primera Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra 1948).
- c. Artículo 2 del Convenio 087 dispone que "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."



Trabajo

- d.** Ley 410 de 1997 el Estado Colombiano aprobó el Convenio 144 "... sobre consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo". El artículo 1 de este Convenio con relación a las «organizaciones representativas», indica "En el presente Convenio, la expresión «organizaciones representativas» significa las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, que gocen del derecho a la libertad sindical". A su vez, el numeral 1 del artículo 2 establece " Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se compromete a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas, entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, sobre los asuntos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo a que se refiere el artículo 5, párrafo 1º, más adelante."
- e.** Convenio 151 "sobre las relaciones de trabajo en la administración pública" de la Organización Internacional del Trabajo fue aprobado por la Ley 411 de 1997 en cuyo artículo 7 prevé la necesidad de que se adopten "(...) 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 (...)"
- f.** Artículo 8 del Convenio 151 dispone que en la solución de las controversias relacionadas con las condiciones del 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 (...)"
- g.** La Ley 411 de 1997, aprobatoria del Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo, se expidió el Decreto 160 de 2014, compilado en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, en los artículos 2.2.2.4.1 a 2.2.2.4.15 del capítulo 4 del título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, con el objeto de "(...) regular el procedimiento para la negociación exclusivamente de las condiciones de empleo entre las entidades y autoridades públicas competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos."
- h.** El artículo 3 numeral 2 del Convenio 154 OIT ratificado por Colombia señala "Cuando en virtud del párrafo 1 de este artículo la expresión negociación colectiva incluya igualmente las negociaciones con los representantes de los trabajadores a que se refiere dicho párrafo, deberán adoptarse, si fuese necesario, medidas apropiadas para garantizar que la



Trabajo

existencia de estos representantes no se utilice en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas." Por consiguiente, se debe establecer un mecanismo adecuado y democrático para garantizar el ejercicio de la negociación colectiva que recoja las aspiraciones de los servidores públicos bajo criterios de representatividad objetiva.

- i. El artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios del Ministerio del Trabajo, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de las normas derivadas de la negociación colectiva, entre otros, y están facultados para imponer multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente.

En el mismo sentido, la misma Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral ha señalado respecto del principio de unidad sindical:

"Lo anterior cobra relevancia si se tiene en cuenta que la atomización sindical producto de la creación de múltiples organizaciones sindicales y la ejecución de varias y diversas negociaciones colectivas en una sola empresa, en la práctica ha evidenciado resultados negativos que terminan socavando la libertad sindical, pues generan condiciones de trabajo inequitativas y desiguales, exacerba la debilidad de los trabajadores frente al empresario y mengua las posibilidades de resolver directamente o por autocomposición el conflicto colectivo de intereses.

En contraste, en los términos de las finalidades de dicha normativa, la Corte ha defendido que la unidad sindical y de negociación podría permitir una concertación más solidaria y equitativa de las condiciones de trabajo de cara a las variaciones del mercado, los cambios tecnológicos y las crisis económicas que hoy son una realidad innegable, de modo que requieren actores sindicales con estructuras fuertes, amplia representatividad y poder de negociación. En general, la Corte ha considerado que la unidad sindical y de negociación colectiva genera «las condiciones necesarias para fomentar procesos de diálogo social más racionales y eficientes, con negociaciones colectivas armónicas y concertadas» (CSJ SL703-2017)." (Sentencia radicado 3127 de 2023)

En el mismo sentido, la Recomendación 159 de la Organización Internacional del Trabajo, referente a las relaciones de trabajo en la administración pública señaló que:

1. (1) En los países en que existan procedimientos para el reconocimiento de las organizaciones de empleados públicos con miras a determinar las organizaciones a las que han de atribuirse derechos



Trabajo

preferentes o exclusivos a los efectos previstos en las partes III, IV o V del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, dicha determinación debería basarse en criterios objetivos y preestablecidos respecto del carácter representativo de esas organizaciones.

(2) Los procedimientos a que se hace referencia en el subpárrafo 1) del presente párrafo deberían ser de tal naturaleza que no estimulen la proliferación de organizaciones que cubran las mismas categorías de empleados públicos.

2.

(1) En caso de negociación de las condiciones de empleo de conformidad con la parte IV del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, las personas u órganos competentes para negociar en nombre de la autoridad pública, y los procedimientos para poner en práctica las condiciones de empleo convenidas, deberían preverse en la legislación nacional o por otros medios apropiados.

(2) En el caso de que existan métodos distintos de la negociación para permitir a los representantes de los empleados públicos participar en la fijación de las condiciones de empleo, el procedimiento para asegurar esa participación y para determinar de manera definitiva tales condiciones debería preverse mediante la legislación nacional o por otros medios apropiados."

Conforme lo antes señalado, las organizaciones sindicales de empleados públicos continúan contando con la posibilidad de negociar colectivamente, cumpliendo con unos criterios de comparecencia, que permitirán que las mesas de negociación se surtan de manera ágil y eficaz.

En vigencia del Decreto 0243 de 2024 señaló dentro de su articulado:

ARTÍCULO 2.2.2.4.21. *Aplicación transitoria del presente capítulo. En caso de existir negociaciones colectivas en curso, respecto de **pliegos presentados y mesas instaladas antes de la vigencia de la presente norma**, su desarrollo y culminación se regirá con la norma vigente al momento de la presentación del pliego."*

Conforme lo anterior, se expidió la Circular 17 de 2024 que se adjunta a la presente contestación y que indica:

El Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública informan que el Gobierno del Cambio expidió el Decreto 0243 del 29 de febrero de 2024 "Por el cual se modifica el Capítulo 4 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo en lo relativo a los procedimientos de negociación y



Trabajo

solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos”, el cual permitirá el fortalecimiento de la negociación de las condiciones de empleo entre las entidades y autoridades competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos.

En razón a que el Decreto en mención se expidió el 29 de febrero de 2024, es necesario tener en cuenta en cada proceso de negociación el alcance de la aplicación transitoria para la garantía del derecho a la negociación colectiva, en los términos establecidos en el artículo 2.2.2.4.21 del Decreto 1072 de 2015, que indica:

"Artículo 2.2.2.4.21. Aplicación transitoria del presente capítulo. En caso de existir negociaciones colectivas en curso, respecto de pliegos presentados y mesas instaladas antes de la vigencia de la presente norma, su desarrollo y culminación se regirá con la norma vigente al momento de la presentación del pliego.” (Subrayado fuera de texto)

Como consecuencia de la norma reglamentaria transcrita, se informa que aquellas negociaciones en las que se haya radicado pliego e instalado la mesa de negociación, antes de la expedición del Decreto 0243 de 2024 (29 de febrero de 2024), ésta se regirá por las disposiciones contenidas en el Decreto 160 de 2014. Por el contrario, en los casos en que sólo se haya radicado pliego y no se haya instalado aún la mesa de negociación después de la expedición del Decreto 0243 de 2024 (29 de febrero de 2024), el proceso de negociación colectiva se regirá bajo las disposiciones del Decreto 0243 del 29 de febrero de 2024.”

Ahora bien, en el Decreto 0243 de 2024 que prevé en el artículo 2.2.4.10, indica que existe autonomía sindical para la conformación de la comisión negociadora siendo además un requisito de comparecencia al proceso de negociación el cual no podrá ser mayor al número máximo de negociadores que para cada ámbito de negociación ha fijado el Decreto 243 de 2024, el cual prevé lo siguiente:

"2.2.2.4.10 Número de negociadores, grado de representatividad y conformación de la comisión negociadora unificada sindical. Para la determinación del número de negociadores y la conformación de la comisión negociadora unificada sindical, se aplicará el principio de la representatividad multinivel, según el ámbito, la cual debe ser entendida como la representación que ejerce la Confederación o Central respecto de sus federaciones y sindicatos que la conforman; así mismo, la representación que ejercen las federaciones con respecto a sus sindicatos, y la de éstos en relación con sus afiliados.

De acuerdo con lo anterior, la conformación de la comisión negociadora unificada sindical deberá ser bajo el principio de representatividad multinivel, según el ámbito, teniendo en cuenta los siguientes criterios:



Trabajo

(...)

2. *La comisión negociadora unificada sindical en el ámbito nacional no podrá exceder de cuarenta (40) negociadores y deberá estar conformada bajo criterios de respeto a la representatividad numérica de las organizaciones que presentaron pliego único de solicitudes*
3. *La comisión negociadora unificada sindical en el ámbito sectorial no podrá exceder de veinticinco (25) negociadores y deberá estar conformada bajo criterios de respeto a la representatividad numérica de las organizaciones que presentaron pliego único de solicitudes.*
4. *La comisión negociadora unificada sindical en el ámbito territorial con los entes territoriales no podrá exceder de veinte (20) negociadores y deberá estar conformada bajo criterios de respeto a la representatividad numérica de las organizaciones que presentaron pliego único de solicitudes.*
5. *La comisión negociadora unificada sindical en el ámbito singular no podrá exceder de diez (10) negociadores y deberá estar conformada bajo criterios de respeto a la representatividad numérica de las organizaciones que presentaron pliego único de solicitudes. (...)*

"Parágrafo 1. Para elegir la integración de las comisiones negociadoras en cada uno de sus ámbitos, se aplicará la tabla señalada en el artículo 2.2.2.4.11, el cual determinará la cantidad de negociadores por organización sindical." (resaltado fuera de texto)

Por otro lado, y siguiendo la línea de representatividad sindical, el artículo 2.2.2.4.3, señalo lo siguiente en definiciones:

"13. Mayor grado de representatividad: Es la organización más representativa respecto de su número de afiliados, según el ámbito y de acuerdo con los requisitos de comparecencia."

Ahora bien, es importante tener en cuenta el artículo **ARTÍCULO 2.2.2.4.11:**

Tabla para la conformación de la Comisión Unificada Sindical. Para conformar la Comisión Unificada Sindical con las organizaciones que hayan cumplido con los requisitos de comparecencia, se aplicarán la siguiente tabla, de acuerdo con cada ámbito de negociación.

Precisando lo siguiente sobre el ámbito singular, veamos:



Trabajo

Para el ámbito singular

SINDICATOS DE BASE

Se realizará la distribución en orden decreciente iniciando con la organización con mayor número de afiliados hasta llegar a la organización con menor número de afiliados, sin exceder de seis (6) representantes por organización, cada organización tendrá un representante por cada 25 empleados públicos afiliados.

PARÁGRAFO. Las organizaciones sindicales que no cumplan con el número mínimo de empleados públicos afiliados, en cada uno de los ámbitos, podrán asociarse y sumar sus afiliados que tengan la calidad de empleados públicos, para completar los afiliados exigidos y nombrar un representante en la Comisión Unificada Sindical.

Por otro lado, el artículo 2.2.2.4.10, establece con claridad el número de negociadores con relación al grado de representatividad para la confirmación de la comisión negociadora, indicando:

"ARTÍCULO 2.2.2.4.10. Número de negociadores, grado de representatividad y conformación de la comisión negociadora unificada sindical. Para la determinación del número de negociadores y la conformación de la comisión negociadora unificada sindical, **se aplicará el principio de la representatividad multinivel, según el ámbito**, la cual debe ser entendida como la representación que ejerce la Confederación o Central respecto de sus federaciones y sindicatos que la conforman; así mismo, la representación que ejercen las federaciones con respecto a sus sindicatos, **y la de éstos en relación con sus afiliados.**

(...)

5. La comisión negociadora unificada sindical en el ámbito singular no podrá exceder de diez (10) negociadores y **deberá estar conformada bajo criterios de respeto a la representatividad numérica** de las organizaciones que presentaron pliego único de solicitudes" **(En negrilla y Subrayado fuera del texto original)**

Ahora bien y entendiendo en líneas generales y específicas como el criterio de representatividad sindical es entendido en el Decreto 0243 de 2024, nos debemos referir como este criterio fue comprendido en miras a lo establecido en el Convenio 144 de la OIT, así:

Ley 410 de 1997 el Estado Colombiano aprobó el Convenio 144 "... sobre consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo". El artículo 1 de este Convenio con relación a las «organizaciones representativas», indica "En el presente Convenio, la expresión «organizaciones representativas» significa las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, que gocen del derecho a la libertad sindical". A



Trabajo

su vez, el numeral 1 del artículo 2 establece " *Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se compromete a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas, entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, sobre los asuntos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo a que se refiere el artículo 5, párrafo 1º, más adelante.*"

Por lo anterior podemos entonces concluir lo siguiente:

La Representativa no es sobre el número de negociadores en la mesa de negociación, sino el número de trabajadores que representan esos negociadores en la mesa de negociación, queriendo decir que la representatividad de los negociadores es el derrotero de los trabajadores que representan en la entidad y delegaron en los negociadores en su autonomía sindical el poder de negociar conforme a la regla del Decreto 0243 de 2024.

Respecto de lo informado en los hechos de la presente solicitud de concepto por la entidad, se debe tener en cuenta lo descrito en el Decreto 160 de 2014, el cual fue derogado por el Decreto 0243 de 2024, que determinaba las siguientes reglas en la aplicación del proceso de negociación colectiva:

"Artículo 4º. Definiciones. Para los efectos de la aplicación del presente decreto se entenderá como:

(...)

4. Organizaciones sindicales de empleados públicos: Son las **representativas** de los empleados públicos;

Artículo 9º. 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 concurran a la negociación varias organizaciones sindicales de empleados públicos, éstas 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, ésta 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.



Trabajo

2. El número de integrantes de la comisión negociadora sindical debe ser razonablemente proporcional al ámbito de la negociación.

Artículo 10°. Reglas de la negociación. Las partes adelantarán la negociación bajo las siguientes reglas:

(...)

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.”

Por lo anterior podemos concluir, que tanto el Decreto 160 de 2014 como el Decreto 2043 de 2024 vigente a la fecha, determina que el grado de representatividad es determinado por el número de afiliados que convergen en las organizaciones sindicales y que sea demostrable mediante los requisitos de comparecencia sindical de cada decreto.

Finalmente se debe tener en cuenta que en caso que la mesa de negociación concerté que como mecanismo de toma de decisión será por medio de votaciones, estas deberán tener el mismo criterio y carácter de representatividad, respecto del número de afiliados que ostenten al interior de la entidad.

En consecuencia, se debe tener en cuenta que si bien la normatividad vigente en negociación colectiva para el sector público no establece los procedimientos propios para la toma de decisiones y la consecución de acuerdos totales o parciales, si se determina que existe la autonomía de las partes para indicar en diálogo social las medidas propias para tomar decisiones, esto como un elemento que en todo caso deberá ser concertado entre los negociadores de las organizaciones sindicales presentes en la instalación y los representantes de la entidad.

Para más información, se invita a consultar nuestra página web, en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

La presente consulta se expide en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo 1º de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,



Trabajo



MARISOL PORRAS MENDEZ

Coordinadora

Grupo Interno de Trabajo de Atención a Consultas en Materia Laboral.

Oficina Asesora Jurídica

Elaboró:

Maria F. Gutiérrez
Cargo: Profesional
Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica
Angelica María Palacios
Contratista
Camilo A. Riaño Peña
Inspector del Trabajo
SPOS

Revisó:

Marisol Porras Méndez
Inspectora de Trabajo
Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica
Pavel Santodomingo
Subdirector de promoción de la organización social-Dirección de Derechos fundamentales

Aprobó:

Marisol Porras Méndez
Inspectora de Trabajo
Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica
Pavel Santodomingo
Subdirector de promoción de la organización social-Dirección de Derechos fundamentales

Ministerio del Trabajo

Sede administrativa

Dirección: Carrera 7 No. 31-10

Pisos: 3, 5, 8, 9, 10, 12, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 y 25

Conmutador: (601) 5185830

Atención presencial

Con cita previa en cada Dirección Territorial o Inspección Municipal del Trabajo.

Línea nacional gratuita, desde teléfono fijo:

018000 112518

www.mintrabajo.gov.co