



**FORMATO REGISTRO DOCUMENTO
CONSOLIDADO PAT COLECTIVO**

Código	FT-IV-015
Versión	2
Fecha	31/07/2019
Página	Página 1 de 18

INSTRUCTIVO: el siguiente formato es para ser registrado en este, el Documento Consolidado de PAT Colectivo que da evidencia del ejercicio investigativo desarrollado por el colectivo (docentes y estudiantes) del nivel de formación (semestre o año). En esta consideración el documento consolidado de PAT Colectivo, debe contener:

Portada

1. Ficha de Identificación

Facultad: Ciencias Sociales y Humanas		Colectivo Docente	Asignatura
Programa: Derecho			
Semestre:	Periodo académico:	1. Martha Espinoza; Iliana Fortich 2. Ariel Alvarado; Margaret Hernandez 3. Jorge Perez Villa; Uriel Perez 4. Milton Buelvas; Carlos Muñoz 5. Ingrid Montes; Milton Buelvas 6. Álvaro Villarraga; David Sandoval 7. Enrique del Río; David Sandoval	1. Conciliación 2. Derecho Civil IV 3. Derecho Internacional 4. Derecho Laboral II 5. Contratación Estatal 6. Derecho Penal Especial 7. Procesal Penal
VI	IP 2020		
Docente Orientador del seminario			
Martha Espinoza			
Título del PAT Colectivo			
Negociación colectiva en el sector público			
Núcleo Problémico			
Negociación colectiva en el sector público			

2. Informe del Proyecto Académico de Trabajo Colectivo (PAT Colectivo)

- Descripción del Problema



**FORMATO REGISTRO DOCUMENTO
CONSOLIDADO PAT COLECTIVO**

Código	FT-IV-015
Versión	2
Fecha	31/07/2019
Página	Página 2 de 18

El derecho de asociación en Colombia está consagrado como un derecho de todas las personas que habitan dentro del territorio nacional, en otras palabras: “se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad”, de ahí que se puede apreciar, este es un derecho ampliamente reglamentado y es ejercido masivamente por los distintos sectores de la sociedad, de tal forma que la Organización Internacional del Trabajo, en su reunión de Ginebra de 1986 lo ubico como derecho fundamental e hizo una serie de consideraciones sobre el ejercicio de la sindicalización, es decir, el convenio sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización. En Colombia, el artículo 53 de la Constitución Política de 1991, ordena la incorporación a la legislación interna de los Convenios Internacionales del Trabajo debidamente ratificados, por ello, los convenios 151 y 154 suscritos con la OIT, tienen gran impacto jurídico en la protección del derecho de sindicalización y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública y la negociación colectiva.

De los antes dicho, se debe traer a colación que “la Constitución de 1991 representó un avance importante en la lucha por la protección de los derechos laborales y las libertades sindicales mediante la consagración de la protección a los derechos a la libre asociación” Sin embargo, desde la puesta en marcha de “la ley 26 de 1976 se ratifica el Convenio 87 de la OIT relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación estableciendo el derecho de trabajadores y empleadores, sin distinción alguna, a constituir organizaciones sindicales sin la necesidad de ninguna autorización previa y sin que puedan ser disueltas o suspendidas por vía administrativa”. De la misma forma la ley 27 de 1976 se ratificó el Convenio 98 de la OIT relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y negociación colectiva. En ese orden de ideas, solo hasta la ley 411 de 1997 se ratifica el Convenio 151 de la OIT el cual, otorga el derecho de negociación colectiva a los empleados públicos, de igual manera, la ley 524 de 1999 ratificó el Convenio 154 de la OIT relativo al fomento a la negociación colectiva, el cual estaba en plena consonancia con el artículo 55 de la Constitución Nacional y el 414 del Código Sustantivo de Trabajo donde el primero habla del derecho de asociación y el segundo especifica que este derecho se extiende a los trabajadores de todo servicio oficial, exceptuando a las Fuerzas Militares y Policía, y por lo tanto, todos los servidores del Estado pueden constituir y afiliarse a organizaciones sindicales.

En ese orden de ideas, es importar precisar que, existen varios pronunciamientos que han permitido el derecho de la asociación colectiva en empleados públicos, tales como la Sentencia C-110/94 de la Corte Constitucional, que dijo que “los sindicatos de los empleados públicos, tienen todas las atribuciones de los otros sindicatos de trabajadores, lo cual no pugna con la Constitución y, por el contrario,



**FORMATO REGISTRO DOCUMENTO
CONSOLIDADO PAT COLECTIVO**

Código	FT-IV-015
Versión	2
Fecha	31/07/2019
Página	Página 3 de 18

la desarrolla”. De la misma forma, la Sentencia C-377/98 de la misma Corte, establece que los artículos 7º y 8º del convenio 151 de la OIT en relación con la orden adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales que estimulen la negociación entre las autoridades públicas y las organizaciones de servidores públicos, es compatible con la Carta. Por su parte, la Sentencia constitucional C-161/00, explica que el Convenio 154 desarrolla plenamente los postulados constitucionales, señala una excepción a su aplicación en las fuerzas militares y de la policía, tal como la propia Constitución lo señala, en ese sentido, la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia del 5 de junio de 2001. (Rad. 16788), dice que la restricción al derecho de negociación colectiva de los sindicatos de empleados públicos no se contrapone a los Convenios 151 y 154 de la OIT porque en estos se consagra la negociación colectiva para los empleados públicos como una de las opciones que puede adoptar la autoridad nacional competente. Así las cosas, en sentencia C-201/02, el máximo tribunal constitucional explica que “la restricción del derecho de negociación colectiva para los sindicatos de empleados públicos en el sentido de prohibirles presentar pliegos de condiciones y celebrar convenciones colectivas, sin embargo, el legislador Podrían en el futuro permitirles presentar pliegos de condiciones”. También es de resaltar que la sentencia C- 1234/2005 del mismo tribunal, determina que las negociaciones colectivas no son plenas, esto no implica que los sindicatos de estos servidores públicos no puedan desarrollar instancias legítimas para alcanzar una solución negociada y concertada en el caso de conflicto entre los empleados públicos y las autoridades.

Adentrándonos más al tema que nos ocupa, debemos entender y analizar detenidamente el Convenio 151 de 1978, que en parte se refiere al derecho de asociación de los empleados públicos, el cual fue aprobado por el Congreso mediante la ley 411 de 1997, veinte años después de ser adoptado por la OIT. Este convenio no agrega nada nuevo sobre el derecho a la sindicalización ya tratado en el Convenio 87 de 1948. Con base en lo antes dicho, es relevante precisar que la misma Corte Constitucional en sus sentencias recalca que Carta de 1991 no estableció distinciones entre los demás trabajadores y, por el contrario, reconocen esta garantía a todo ellos, independientemente de su vinculación a empresas privadas o a entidades públicas. Pero también es cierto que esta misma corporación ha sostenido la idea de que los sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliegos de peticiones ni celebrar convenciones colectivas. En cambio, si ha reconocido que los sindicatos de trabajadores oficiales tienen todas las atribuciones de los otros sindicatos y sus pliegos de peticiones se tramitarán en los mismos términos que los demás. Todo esto obedeciendo al artículo 416 Código Sustantivo del Trabajo, que es quien limita expresamente las funciones de los empleados públicos asociados sindicalmente al prohibirles presentar pliegos de peticiones y celebrar convenciones colectivas, de ahí que consideramos que



**FORMATO REGISTRO DOCUMENTO
CONSOLIDADO PAT COLECTIVO**

Código	FT-IV-015
Versión	2
Fecha	31/07/2019
Página	Página 4 de 18

debemos resaltar que la Sentencia c-110 del 10 de marzo de 1994 Declaró exequible el artículo 416 del CST que prohibía a los sindicatos de empleados públicos presentar pliegos de peticiones y celebrar convenciones colectivas de trabajo. Todos estos cambios, fueron de mucho impacto, sin embargo, años más tarde, mediante el Decreto 160 de 2014, se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos.

- **Justificación**

tal forma que se le brindan una serie de garantías a algunos trabajadores del sector público de no ser despedidos por contar con un fuero sindical.

Por ello, es importante para nosotros como estudiantes de Derecho, adentrarnos en este tema y analizar los cambios que trajo la expedición del Decreto 160 de 2014 en relación a la negociación colectiva en el sector público, ya que con este se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos. Sin embargo, hoy en día, existe la duda sobre las garantías que da la negociación colectiva teniendo en cuenta que una de las partes del vínculo contractual es el Estado, de ahí que, abordar este tema es viable porque contribuye a la CURN con una investigación de carácter social que nos ayuda a reconocer que, en Colombia, debido a los diferentes problemas interpretación normativa, se ha tendido a desconocer los derechos de los trabajadores del sector público a sindicalizarse

Haciendo un énfasis en los objetivos de desarrollo sostenible especialmente en el Trabajo decente y crecimiento económico, podemos analizar como fundamento principal de este la manera en la que es catalogado el trabajo en Colombia, como sabemos ha tenido un gran cambio en toda la historia.

Si nos vamos un poco a la historia podemos ver que el trabajo ha sido marcado por épocas específicas, en el tiempo de revolución industrial vemos que esta trajo un cambio bastante drástico el cual podemos analizar hoy en día y confirmar que el trabajo en Colombia ha tenido muchos cambios de manera general, de esta forma la creación de normas para la protección de los trabajadores han tenido un gran impacto en la actualidad.



**FORMATO REGISTRO DOCUMENTO
CONSOLIDADO PAT COLECTIVO**

Código	FT-IV-015
Versión	2
Fecha	31/07/2019
Página	Página 5 de 18

Si vemos el trabajo decente es aquel que la ley permite y reconoce como bueno, que no va en contra de la misma. Colombia ha tenido un crecimiento económico bastante positivo gracias a sus exportaciones de mercancía.

Es importante saber que Colombia participa en varias organizaciones y comunidades internacionales en busca de cooperación y consolidación de acciones para el desarrollo económico.

- **Objetivos**

Objetivo General

Analizar los cambios que trajo la expedición del Decreto 160 de 2014 en relación a la negociación colectiva en el sector público.

Objetivos Específicos

Explicar si existía una regulación para la negociación colectiva de los trabajadores del sector público antes del decreto 1092 del 2012.

Analizar si los trabajadores del sector público obtuvieron derechos colectivos con la expedición del decreto 160 de 2014.

- **Marco Teórico o Referente Teórico**

Es de gran importancia resaltar en el presente trabajo el papel de la constitución política, el Estado ha de proporcionar un marco legal cuya finalidad es el fomento de la concertación, del diálogo y de la negociación colectiva como herramientas de resolución de conflictos. En este sentido, la legislación colombiana instituyó mecanismos de participación de los poderes públicos como en los casos del arbitramento obligatorio para los servicios mínimos o de la intervención de los agentes del Ministerio de Trabajo en un conflicto colectivo.

La negociación colectiva es un instituto que tiene su origen en el Derecho del Trabajo. Los derechos que conforman el derecho colectivo de trabajo -el derecho de sindicalización y el derecho a la negociación colectiva- históricamente han sido objetados en el sector público.



**FORMATO REGISTRO DOCUMENTO
CONSOLIDADO PAT COLECTIVO**

Código	FT-IV-015
Versión	2
Fecha	31/07/2019
Página	Página 6 de 18

Los funcionarios públicos no tendrían por qué luchar para lograr derechos, porque los mismos son reconocidos a través de una relación estatutaria de derecho público regulada unilateralmente por el Estado.

Es necesario preguntarse si la negociación colectiva se ha tornado obsoleta o si mantiene su vigencia como instrumento apropiado para establecer las condiciones de empleo y trabajo, fijar y corregir los salarios, regular las relaciones laborales, buscar una distribución equitativa del ingreso y participar en las decisiones.

La Sentencia C-1234 del 2005, la Corte Constitucional afirmó que los empleados públicos tienen el derecho a conformar asociaciones sindicales y ejercer los derechos que le son inherentes. En la cual se enfocó en varios aspectos como, los empleados públicos gozan de la garantía constitucional de asociarse en sindicatos.

Que los empleados públicos gozan del derecho de realizar negociaciones colectivas, “pues gozan del ejercicio del derecho de presentar peticiones y consultas, y ser oídas y tenidas en cuenta”.

Que los empleados públicos no gozan de los plenos derechos de asociación y convención colectiva, no obstante, lo cual, en virtud de la Constitución y los convenios ratificados, sí les está permitido participar en la determinación de sus condiciones de empleo, “siempre y cuando se entienda que, en última instancia, la decisión final corresponde al Congreso de la República y al presidente, en el plano nacional, y a las asambleas, concejos, gobernadores y alcaldes, en el plano territorial”.

Que los objetivos de la negociación colectiva se centran en la concertación voluntaria y libre de las condiciones de trabajo, en la necesidad del diálogo encaminado a afianzar el clima de tranquilidad social, en la participación de todos en las decisiones que los afectan, en la defensa de los intereses comunes.

Estas reflexiones sobre la negociación colectiva, aplicadas al sector público, son muy importantes porque su ejercicio les permitiría a los empleados de ese sector, tan ignorados en la toma de decisiones y en la formulación de iniciativas en el campo de la gestión pública, tener más participación y ello indudablemente redundaría en beneficio de la comunidad.

Por eso en nuestro proyecto es necesario resaltar los cambios que se dieron a partir del decreto 160 de 2014, en relación a la negociación colectiva en el sector público.

- Metodología



FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO

Código	FT-IV-015
Versión	2
Fecha	31/07/2019
Página	Página 7 de 18

Tipo y diseño de investigación

Para estudiar detalladamente el tema relacionado con los cambios que trajo la expedición del Decreto 160 de 2014 en relación a la negociación colectiva en el sector público, fue necesario acudir a dos tipos de investigación, la primera fue de tipo Descriptiva, con el fin de obtener una visión general del tema. Y la segunda consistió en una metodología de tipo Jurídica, debido a que este trabajo investigativo se centra en los cambios que ha tenido la legislación Colombia en materia de negociación colectiva en el sector público

Para un mejor desarrollo de esta importante investigación, fue necesario utilizar un tipo de investigación descriptiva que básicamente se fundamentó en analizar profundamente aspectos claves de la temática a trabajar. De la misma forma este tipo de investigación ayudó a describir la situación actual de negociación colectiva en el sector público de acuerdo a los cambios traídos por el Decreto 160 de 2014. El diseño metodológico se basó principalmente, en el análisis de los cambios que trajo la expedición del Decreto 160 de 2014, en materia de negociación colectiva en el sector público. Luego mediante un rastreo conceptual se analizaron aspectos claves de la temática a trabajar, para finalmente llegar a unos resultados exitosos.

Población y muestra.

La población con la que se trabajó son los habitantes del territorio nacional, específicamente los empleados del sector público. En el caso de la muestra, en este caso no se aplicará.

Técnicas e instrumentos de recolección de información

La técnica para la recolección de información se dividió en tres clases, la primera fue la búsqueda bibliográfica, debido a que se analizaron conceptos plantados por otros autores. La segunda consistió en la búsqueda de información relacionada con los avances normativos que han tenidos la negociación colectiva en el sector público desde la promulgación de la Constitución de 1991. Finalmente, otra técnica fue la consulta a través de web, con el fin de tener una cercanía con la realidad actual del país en esta materia.

Plan de análisis de datos

El plan de análisis de datos consistió básicamente en analizar la información recolectada de forma bibliográfica, es decir, en el estudio de los planteamientos de otros autores, en los pronunciamientos de la jurisprudencia nacional y en los cambios normativos que ha tenido la temática en el país.



**FORMATO REGISTRO DOCUMENTO
CONSOLIDADO PAT COLECTIVO**

Código	FT-IV-015
Versión	2
Fecha	31/07/2019
Página	Página 8 de 18

- Consideraciones éticas y de propiedad intelectual
- Resultados (análisis y discusión)

El Decreto 1092 de mayo de 2012, reglamentó la ley aprobatoria del Convenio 151 y se regularon los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos. Este decreto fue histórico, no tanto por las reivindicaciones conquistadas, sino más bien porque fue la primera vez que las condiciones laborales de los empleados públicos no serían impuestas por el gobierno de manera unilateral, sino que serían negociadas al amparo de un decreto oficial.

Al compararlos, “se evidencia que el Decreto 1092 regula los términos y procedimientos que se aplicarán a la negociación entre las organizaciones sindicales de empleados públicos y las entidades públicas en la determinación de las condiciones de empleo de los empleados públicos de las entidades públicas del orden nacional, departamental, distrital y municipal; los organismos de control, la Organización Electoral y los órganos autónomos e independientes”. Durante su aplicación, se encontró que se requerían hacer precisiones en el procedimiento para adelantar la negociación, en especial en lo relacionado con las instancias competentes para discutir los pliegos de peticiones, la elección de los representantes de los sindicatos en las mesas de negociación y en los mecanismos de solución de controversias, lo que genera la necesidad de modificar la citada disposición. Así, el Decreto 160 regula 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.

En cuanto al campo de aplicación, el Decreto 1092 se aplica a los empleados públicos de todas las entidades y organismos del sector público, con excepción de los empleados de alto nivel que ejerzan empleos de dirección, conducción y orientación institucionales, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices, y al personal uniformado de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional. El decreto 160 amplía esas excepciones incluyendo a los trabajadores oficiales; y a los servidores de elección popular o los directivos elegidos por el Congreso o corporaciones territoriales.

Llama la atención, al comparar los dos Decretos, que el 160 de 2014, incluye el respeto al presupuesto público o principio de previsión y provisión presupuestal en la ley, ordenanza o acuerdo para la suscripción del o los acuerdos colectivos con



**FORMATO REGISTRO DOCUMENTO
CONSOLIDADO PAT COLECTIVO**

Código	FT-IV-015
Versión	2
Fecha	31/07/2019
Página	Página 9 de 18

incidencia económica presupuestal, teniendo en cuenta el marco de gasto de mediano plazo, la política macro económica del Estado y su sostenibilidad y estabilidad fiscal. Mientras que el 1092 de 2012, explica claramente que durante el término de la negociación, a quienes se les aplique el decreto gozaran de las garantías de fuero sindical y permiso sindical, garantía que también se da en el decreto 160.

Ahora bien, dentro del contenido del decreto 160, se describe taxativamente aquellas circunstancias que pueden ser materia de negociación, dentro de las que se destacan: las condiciones de empleo y las relaciones entre las entidades y autoridades públicas competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos para la concertación de las condiciones de empleo. También explica claramente cuáles son las materias que están excluidas en para negociar. El mismo decreto, explica que en materia salarial podrá haber negociación y concertación, consultando las posibilidades fiscales y presupuestales; es decir, se respetarán los límites que fije el Gobierno Nacional. Sin embargo, en materia prestacional las entidades no tienen facultad de negociar y concertar, toda vez que por mandato constitucional y legal la única autoridad competente para regular la materia es el Presidente de la República.

Por otro lado, el decreto 1092 de 2012, enfatiza en las características de Negociación del pliego de solicitudes, indicando que la negociación podrá adelantarse por la organización sindical o conjuntamente por varias de ellas, con una o varias entidades, sin que en ningún caso pueda existir más de una negociación por entidad. Además, deja claro que el número de representantes será igual para cada una de las partes y que la entidad empleadora sólo podrá negociar en asuntos de su competencia.

Por su parte, el decreto 160, explica las condiciones y requisitos para la comparecencia sindical a la negociación, de la siguiente forma: 1. Dentro de la autonomía sindical, en caso de pluralidad de organizaciones sindicales de empleados públicos, éstas deberán realizar previamente actividades de coordinación para la integración de solicitudes, con el fin de concurrir en unidad de pliego y en unidad de integración de las comisiones negociadoras y asesoras. 2. Los negociadores deben ser elegidos en Asamblea Estatutaria. 3. El pliego de solicitudes debe adoptarse en asamblea y presentarse dentro de los dos meses siguientes a la realización de la misma. 4. El escrito sindical por el cual se presenta y anexa el pliego a las entidades y autoridades públicas competentes, deberá ir con copia al Ministerio del Trabajo e indicar la fecha de la asamblea sindical y los nombres de los negociadores designados.



**FORMATO REGISTRO DOCUMENTO
CONSOLIDADO PAT COLECTIVO**

Código	FT-IV-015
Versión	2
Fecha	31/07/2019
Página	Página 10 de 18

En cuanto al grado de representatividad sindical y la conformación de la comisión negociadora, según el decreto, 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. 2. El número de integrantes de la comisión negociadora sindical debe ser razonablemente proporcional al ámbito de la negociación.

Además en el decreto se enfatiza en que las partes adelantarán la negociación bajo las siguientes reglas: 1. Iniciar y adelantar la negociación en los términos del presente decreto. 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. 3. Designar los negociadores, quienes se presumen investidos de la representatividad suficiente para negociar y acordar sin perjuicio del marco de las competencias atribuidas en la Constitución y la ley. 4. Concurrir a las reuniones de negociación buscando alternativas para la solución del pliego. 5. Suministrar la información necesaria sobre los asuntos objeto de negociación, salvo reserva legal. 6. Otorgar a los negociadores principales o en ausencia de éstos a los suplentes, las garantías necesarias para la negociación. 7. Respetar y permitir el ejercicio del derecho de asesoría y de participación en el proceso de negociación.

El decreto 1092 de 2012, establece que la negociación del pliego de solicitudes estará precedida de las siguientes condiciones: 1. La Organización Sindical que agrupe empleados públicos deberá estar inscrita y vigente en el registro sindical del Ministerio del Trabajo; 2. Las solicitudes deberán ser adoptadas por la Asamblea General de la correspondiente organización sindical; 3. La entidad pública empleadora tendrá en cuenta la obtención de la disponibilidad presupuestal en los eventos en que se genere gasto en asuntos susceptibles de negociación; 4. Los pliegos de solicitudes deberán presentarse en el primer trimestre de cada año calendario. El decreto 160 describe taxativamente quienes son partes en la negociación, por un lado, una o varias entidades y autoridades públicas competentes, según la distribución constitucional y legal y, por el otro una o varias organizaciones sindicales de empleados públicos. En cuanto a los ámbitos de negociación, están constituidos por: el general o de contenido común, con efectos para todos los empleados públicos o para parte de ellos, por región, departamento,



**FORMATO REGISTRO DOCUMENTO
CONSOLIDADO PAT COLECTIVO**

Código	FT-IV-015
Versión	2
Fecha	31/07/2019
Página	Página 11 de 18

distrito o municipio. El singular o de contenido particular por entidad o por distrito, departamento o municipio.

El Decreto 160, en cuanto a los términos y etapas de la negociación, exige que los pliegos se deberán presentar dentro del primer bimestre del año, cosa que no se pedía en el decreto 1092. De la misma forma, se exige que la entidad y autoridad pública competente a quien se le haya presentado pliego, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al último día del primer bimestre, con copia al Ministerio del Trabajo, informe por escrito los nombres de sus negociadores y asesores, y el sitio y hora para instalar e iniciar la negociación. “En cuanto a la designación de los negociadores, el decreto 160 explica que la negociación se instalará formalmente e iniciarán los términos para la misma, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la designación de los negociadores, mientras que el decreto 1092, dice que la organización que representa a los empleados públicos designará a sus negociadores en la asamblea de afiliados” Recibida la solicitud de la organización sindical, la entidad empleadora designará a sus representantes dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la presentación del pliego de solicitudes.

Según el decreto 160 la negociación se desarrollará durante un período inicial de veinte (20) días hábiles, prorrogables, de mutuo acuerdo, hasta por otros veinte (20) días hábiles, por su parte La discusión del pliego de solicitudes empezará dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la designación de los negociadores. Mientras que el decreto 1092, establece que la negociación se desarrollará durante un periodo de veinte (20) días hábiles, prorrogables por acuerdo entre las partes, hasta por diez (10) días hábiles más.

El decreto 160, establece que si vencido el término inicial para la negociación y su prórroga no hubiere acuerdo o éste solo fuere parcial, las partes dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, podrán convenir en acudir a un mediador designado por ellas. El Ministerio del Trabajo reglamentará la designación del mediador cuando no haya acuerdo sobre su nombre. El decreto 1092, explica que si durante la negociación quedaren puntos pendientes de solución, las partes podrán escoger un mediador, de una lista única nacional de mediadores integrada por el Ministerio del Trabajo, previa consulta verbal de aceptación y posesión en 2 días hábiles, para que el mediador en el término de 10 días hábiles proponga a las partes fórmulas para tratar de averirlas a un acuerdo sobre la negociación; de no lograrse un acuerdo con las fórmulas propuestas por el mediador, éste presentará recomendaciones por escrito a la entidad pública. En los términos del decreto 160 cuando no haya acuerdo en el nombre del mediador las partes podrán solicitar la intervención del Ministerio del Trabajo para efectos de actuar como mediador. Finalmente, el mediador, dentro los cinco (5) días hábiles siguientes a su designación, se reunirá con las partes, escuchará sus puntos de vista y posibles



**FORMATO REGISTRO DOCUMENTO
CONSOLIDADO PAT COLECTIVO**

Código	FT-IV-015
Versión	2
Fecha	31/07/2019
Página	Página 12 de 18

soluciones, y coordinará nueva audiencia para dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, en la que el mediador les propondrá en forma escrita, fórmulas justificadas de avenimiento que consulten la equidad, el orden jurídico y el criterio constitucional de la sostenibilidad fiscal. Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, las partes podrán no acoger o acoger integral o parcialmente las fórmulas de mediación para convenir el acuerdo colectivo. Si persistieren diferencias, deberá realizarse audiencia dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, con participación del mediador y de las partes, en la que la fórmula o fórmulas de insistencia por el mediador, orientarán a las partes para ser utilizadas por ellas en la solución y acuerdo colectivo, respetando la competencia constitucional y legal de las entidades y autoridades públicas. Cumplidos los términos anteriormente señalados para la etapa de la negociación y para adelantar la mediación, se dará cierre a la misma y se levantarán las actas respectivas. En cambio, el decreto 1092, deja claro que una vez concluida la etapa de negociación, las partes levantarán un acta final en la cual se señalarán los acuerdos y desacuerdos, dichas actas recogerán también los argumentos expuestos por cada una de las partes durante la negociación. La entidad empleadora con base en el acta final suscrita por las partes expedirá los actos administrativos a que haya lugar, o dará la respuesta motivada de su negativa a las peticiones, en un término no superior a 15 días hábiles contados a partir de la firma del acta final. En cuanto a las actas, el decreto 160 explica que el procedimiento de negociación deberá suscribirse algunas actas como por ejemplo: la de instalación e iniciación de la negociación, actas en las que se consignen los acuerdos parciales y su forma de cumplimiento, acta de finalización de la primera etapa, sin prórroga o con prórroga, etc. También se describe el contenido del acuerdo colectivo.

Finalmente, el decreto 1092, impone al Gobierno Nacional a través del Ministerio de Trabajo, en coordinación con las Centrales Sindicales ejecutar dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de este, una programación pedagógica consistente en información televisiva, radial, publicación de un documento y en seminarios nacionales y regionales, como antecedente pedagógico y condición previa para la aplicación de este Decreto en materia de negociación. Mientras que el 160 dice que los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del decreto, deberán incluir dentro de los Planes Institucionales de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva.

Si observamos detenidamente el desarrollo legal de la negociación colectiva en el sector público tendremos muchas normas restrictivas antes del decreto 1092 de 2012.



**FORMATO REGISTRO DOCUMENTO
CONSOLIDADO PAT COLECTIVO**

Código	FT-IV-015
Versión	2
Fecha	31/07/2019
Página	Página 13 de 18

La ley 2363 de 1950 fue la primera norma que consagro la negociación colectiva pero no precisamente para el sector público, el código sustantivo del trabajo promovió la formación de los sindicatos y limito el derecho de asociación sindical para los miembros del ejército nacional y fuerza de policía. A partir de esto vemos como el código fue muy amplio a la hora de reconocer el derecho de asociación sindical, aunque fue muy limitante en cuanto a negociación colectiva se refiere ya que estos no podían presentar pliegos de peticiones ni suscribir convenciones colectivas según el artículo 416 del CST.

Esta norma restringía específicamente la negociación colectiva, esta regulación original del código está basada en la concepción propia del derecho administrativo con base en la cual la fuente jurídica de las condiciones laborales es la ley o el reglamento y no la negociación entre las partes en el conflicto laboral pero también es preciso mencionar que este código se elaboró bajo los principios de la constitución política de 1886 que no incluía derechos sociales.

Luego con la convocatoria de la Asamblea Nacional Constituyente de 1991 se empiezan a hacer debates importantes sobre servicios esenciales, los empleados públicos, su negociación colectiva, el derecho a la sindicalización y la huelga. El derecho de negociación colectiva para los empleados públicos se debatió en la comisión quinta permanente que estaba encargada de los asuntos económicos, sociales y ecológicos de la cual hicieron parte: Angelino Garzón, Guillermo Guerrero Figueroa, Tulio Cuevas Romero, Iván Marulanda Gómez, Guillermo Perry Rubio y Jaime Benítez Tobón, quienes en la ponencia del 13 de abril de ese mismo año, manifestaron la necesidad de incluir en la constitución del 91 el derecho de negociación colectiva, haciéndola extensiva, específicamente a los empleados públicos.

Gracias a la nueva constitución política de Colombia de 1991 se eleva a rango constitucional la negociación colectiva de los empleados públicos, se categoriza a los servidores públicos, se fortalece el derecho colectivo del trabajo y se declara como norma interna los convenios de la OIT que Colombia ratifique. Pero antes que nada hay que precisar el alcance del artículo 55 de la constitución que se extendió a la negociación colectiva de estos trabajadores, pero para los jueces este artículo de la constitución contempla excepciones legales a la negociación colectiva y fundamental al artículo 416 del CST, es decir la negociación colectiva no es plena dado que se entiende que la decisión final le corresponde adoptarlas por las autoridades señaladas por la constitución.

Por otra parte, el artículo 53 de la constitución ordena la incorporación a la legislación interna de los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados en este caso los convenios 151 y 154 suscritos con la organización



**FORMATO REGISTRO DOCUMENTO
CONSOLIDADO PAT COLECTIVO**

Código	FT-IV-015
Versión	2
Fecha	31/07/2019
Página	Página 14 de 18

internacional del trabajo sobre la protección del derecho de sindicalización y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública y la negociación colectiva. Estos convenios fueron ratificados por la ley 411 de 1997 y la ley 524 de 1999.

La corte constitucional en la Sentencia C-201/2 establece que debe advertir que, estando garantizado constitucionalmente el derecho de negociación colectiva para todas las relaciones laborales, incluidas las de los empleados públicos, y existiendo una amplia facultad de configuración normativa en esta materia por parte del legislador, este último podría en el futuro permitirlo a dichos empleados presentar pliegos de condiciones.

Más tarde en el año 2009 el presidente Uribe expide el Decreto 535/2009 del 24 de febrero que iba en contra del convenio 151 de la OIT, carecía de objeto y constituía una chapuza jurídica, un decreto en el cual se reglamentaba el artículo 416 del código sustantivo del trabajo que prohíbe la negociación colectiva a los trabajadores del sector público.

Por último, impulsando un acuerdo laboral tripartito del 26 de mayo de mayo de 2011 se aprobó el decreto 1092 de 2012 por el cual se reglamentan los artículos 7 y 8 del convenio 151 de la OIT e incorporado en nuestra legislación mediante la ley 411 de 1997 en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos. Este sin duda represento, representó “un avance, limitado, pero avance, en la perspectiva del Derecho de Negociación Colectiva, que ahora se denomina y reconoce así”.

- **Conclusiones y Recomendaciones**

Se puede afirmar el Decreto 160 de 2014 propició cambios significativos en algunos aspectos, por ejemplo, en materia salarial señala que podrá haber negociación y concertación, las cuales amplían el concepto del Decreto 1092 de 2012, que solo hacía referencia a la concertación. También enfatiza la autonomía sindical, y la circunscribe al principio de la democracia para la elección de representantes, tanto para representar a los trabajadores como para tener determinado número de negociadores en la mesa.

Otro gran cambio, es que exige que el pliego que presenten los sindicatos debe ser unificado, lo que ha propiciado una experiencia de trabajo mancomunado para que estos lleguen a la mesa de manera conjunta y hablando un lenguaje común. El sector público ha demostrado que la unidad sindical es posible y deseable, en la medida en que trae consigo una acción más eficaz y, por ende, una mayor afiliación



**FORMATO REGISTRO DOCUMENTO
CONSOLIDADO PAT COLECTIVO**

Código	FT-IV-015
Versión	2
Fecha	31/07/2019
Página	Página 15 de 18

que, en última instancia, redundará en una mayor fuerza de negociación del movimiento sindical.

Se podría decir que en Colombia hubo un antes y un después de que fueran incorporados a la legislación colombiana, los convenios 151 y 154 de la OIT, sin dejar a un lado el artículo 55 de la constitución en su reforma del 1991 se eleva a rango constitucional la negociación colectiva de los empleados públicos, se categoriza a los servidores públicos, se fortalece el derecho colectivo del trabajo.

Hasta el año 2009 se expide el primer decreto el 535, posteriormente se aprobó el decreto 1092 de 2012 por el cual se reglamentan los artículos 7 y 8 del convenio 151 de la OIT e incorporado en nuestra legislación mediante la ley 411 de 1997 en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos.

Esto produjo un avance significativo con respecto a la negociación colectiva. Pero el decreto 1092 no era específico con muchos asuntos que por norma no se podían negociar en el sector estatal, por ejemplo, salarios, plantas de personal, asuntos administrativos de las entidades, temas de reestructuración.

El decreto 1092 y el 160 abren los espacios para comenzar aplicar en Colombia el convenio 151 de la OIT.

El decreto 160 acata las peticiones con respecto al anterior lo cual permitió mejorar las negociaciones en las entidades que existen varios sindicatos.

La procuraduría general de la nación acompañó el proceso de la socialización del decreto 160, la negociación del pliego nacional, velando por el derecho de asociación de los empleados públicos trabajando de la mano con la OIT y el ministerio del trabajo para que este derecho se garantice a nivel nacional y territorial.

Se concluye que la negociación colectiva en Colombia en el sector público tuvo 3 momentos muy importantes que fueron las expediciones de los decretos, en cada uno se pudieron analizar las falencias y ser escuchadas las peticiones de los trabajadores, para así llegar al decreto 160 donde se ve claramente que se reconocen derechos.

Establecen una etapa de arreglo directo como los particulares y los trabajadores oficiales y crean la figura de la mediación, si el mediador no acuerda acertar las partes, se levantan las actas sin acuerdo y el estado debe decidir

El decreto 160 excluye la huelga como posibilidad de los empleados públicos, ya que hay servicios esenciales que si no se prestan afectarían la vida la salud y la seguridad de la población.



**FORMATO REGISTRO DOCUMENTO
CONSOLIDADO PAT COLECTIVO**

Código	FT-IV-015
Versión	2
Fecha	31/07/2019
Página	Página 16 de 18

Recomendaciones

Después de realizado este trabajo de investigación podemos hacer las siguientes recomendaciones, la primera radica en que es importante que el Estado implemente o adopte reglamentaciones más cercanas a la interpretación Convenio 151, teniendo en cuenta que el Decreto 160 de 2014, hizo avances, pero faltó adecuarlo a la normatividad internacional propiciando los espacios de diálogo social y laboral entre el Estado (empleador) y los ciudadanos (servidores públicos).

Con base en lo anterior, se debe preparar a los sindicatos del sector público, para que conozcan las normas y principios fundamentales aplicables a la negociación colectiva, y con esto enseñarles sobre todas y cada una de las etapas procesales de la negociación colectiva en el sector público.

La Corporación Universitaria Rafael Núñez, debe adelantar unas jornadas de ampliación de esta temática que resulta interesante para todos y cada uno de sus estudiantes de derecho, ya que si bien es cierto nuestro pan de cada día en la práctica de nuestra carrera profesional este tema es de mucha trascendencia.

- **Bibliografía**

Corte Constitucional. Sentencia C-110/94. Ref.: Expediente D-407. Demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 58 de la Ley 50 de 1990, 414 y 416 del Código Sustantivo del Trabajo. Magistrado Ponente: Dr. Jose Gregorio Hernandez Galindo.

Corte Constitucional. Sentencia C-201/02. Referencia: expediente D-3692. Demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 359 parcial, 379-e parcial, 401 parcial, 405, 406 parcial, 408 parcial y 467 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965. Magistrado Ponente: Dr. Jaime Araujo Rentería.

Febrero de 2020. En
línea: <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere6/DEFINITIVA/TESIS29.pdf>

HERNANDES VALDERRAMA, Francisco. El sindicalismo en Colombia, implicaciones políticas y sociales. 20 de febrero de 2020

HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto. Metodología de la investigación. Cuarta edición. Editorial McGraw-Hill _ Interamericana. 2006. Pág. 8.



**FORMATO REGISTRO DOCUMENTO
CONSOLIDADO PAT COLECTIVO**

Código	FT-IV-015
Versión	2
Fecha	31/07/2019
Página	Página 17 de 18

3. Aporte del PAT Colectivo al DHS (Desarrollo Humano Sostenible)

Sin lugar a duda, este proyecto académico de trabajo colectivo está directamente relacionado con el objetivo 8, en virtud que este busca un crecimiento económico inclusivo y sostenido puede impulsar el progreso, crear empleos decentes para todos y mejorar los estándares de vida.

4. Aportes puntuales del PAT Colectivo al plan de estudios del programa Académico

Teniendo en cuenta que el plan de estudios del programa de Derecho contiene asignaturas que se desarrollan en varios niveles, el proyecto académico de trabajo colectivo contribuye a la adquisición y aprehensión de los conocimientos de esta área; situación que le permite al estudiante fortalecer su intelecto y adoptar una posición crítica respecto de la negociación colectiva en el sector público

5. Impacto del PAT Colectivo en la producción del Programa. De acuerdo con la apreciación del Colectivo Docente, indique como valor agregado, si desde el PAT Colectivo desarrollado entre otros: a) se generará *un artículo, o una presentación en evento (divulgación)*, b) se derivará *un trabajo de grado, o una intervención comunitaria*; c) se convertirá en insumo para Investigación estricta.

Como valor agregado de este proyecto, hay que mencionar que permite al estudiante aprender a redactar de manera crítica y objetiva acerca de un determinado núcleo problémico. A su vez le permite mostrar ante la comunidad sus capacidades verbales al momento de sustentar los resultados obtenidos



**FORMATO REGISTRO DOCUMENTO
CONSOLIDADO PAT COLECTIVO**

Código	FT-IV-015
Versión	2
Fecha	31/07/2019
Página	Página 18 de 18