



CONFEDERACIÓN
DE TRABAJADORES
DE COLOMBIA

CARTILLA DE FORMACIÓN SINDICAL CTC



Con el respaldo de:





CARTILLA DE FORMACIÓN SINDICAL CTC

Presentación del proyecto:

Desde el año 2022 y hasta 2024, la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) y la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), son co-ejecutores del proyecto titulado «Fortalecimiento de las capacidades de colectivos de trabajadoras y trabajadores en Colombia, especialmente vulnerables». Este proyecto se enfoca en la defensa y exigibilidad del derecho a un trabajo digno y a una vida libre de violencias. El objetivo principal del proyecto es fortalecer las capacidades organizativas, jurídicas y de incidencia sociopolítica de los trabajadores informales, así como de los desplazados y migrantes venezolanos en las localidades de Bosa y Kennedy, en Bogotá.

A través de esta iniciativa, se busca promover la defensa activa de sus derechos laborales y garantizar un entorno en el que puedan vivir

sin violencia. En este contexto, el Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (ISCOD) desempeña un papel crucial como cooperante internacional, al aportar su experiencia y recursos en la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores a nivel global. Vinculado a la Generalitat de Valencia, en el desarrollo de este proyecto, enfocándose en el empoderamiento de los grupos destinatarios para que puedan hacer valer sus derechos y acceder a mejores oportunidades laborales y sociales.



Con el respaldo de:





CONFEDERACIÓN
DE TRABAJADORES
DE COLOMBIA

1. HISTORIA DEL MOVIMIENTO SINDICAL Y SU INCIDENCIA EN LOS DERECHOS LABORALES



Con el respaldo de:



CARTILLA DE FORMACIÓN SINDICAL CTC

1. Historia del Movimiento sindical y su incidencia en los derechos laborales

1. DINÁMICAS INTERNACIONALES EN EL SURGIMIENTO DEL MOVIMIENTO SINDICAL

a. La revolución industrial (1780 a 1850)

La Primera Revolución Industrial fue un período de transformación económica, social y tecnológica que comenzó en Gran Bretaña a finales del siglo XVIII y se extendió hasta mediados del siglo XIX. Durante esta época, se produjeron importantes avances en la industria textil, la metalurgia, la minería, el transporte y la producción de energía, impulsados principalmente por la mecanización y la introducción de la máquina de vapor. Algunas de las principales características de este período fueron:

- Mecanización de la producción
- Crecimiento de la industria

- Desarrollo del transporte
- Urbanización
- Cambio en las relaciones laborales
- Transformaciones sociales
- Innovaciones tecnológicas

b. La Primera Internacional 1864-1876

La Primera Internacional, también conocida como la Asociación Internacional de los Trabajadores (AIT), fue una organización internacional fundada en 1864 con el objetivo de unir a los trabajadores de diferentes países en la lucha por sus derechos y mejorar sus condiciones laborales. Fue una de las primeras organizaciones internacionales de trabajadores y desempeñó un papel importante en la historia del movimiento obrero. La Primera Internacional fue fundada en Londres en septiembre de 1864 durante un congreso que reunió a representantes de diferentes organizaciones obreras y socialistas de varios países europeos.

c. La Comuna de París 1871



La Comuna de París fue un breve pero significativo periodo de gobierno autónomo que tuvo lugar en la ciudad de París entre el 18 de marzo y el 28 de mayo de 1871. Surgió como resultado de la derrota de Francia en la Guerra Franco-Prusiana y el descontento popular hacia el gobierno central. La Comuna de París es recordada como un episodio significativo en la historia de Francia y del movimiento obrero internacional. Aunque fue efímera, su impacto fue considerable en términos de las ideas políticas y sociales que promovió, así como en la memoria colectiva de la lucha por la justicia social y la autonomía popular. D. Mártires de Chicago y el surgimiento del Primero de Mayo Los Mártires de Chicago fueron un grupo de trabajadores sindicalistas, en su mayoría inmigrantes ejecutados en 1887 que participaron en la lucha por la jornada laboral de ocho horas en los Estados Unidos. El 1 de mayo de 1886, comenzó una huelga generalizada en Chicago para exigir la jornada laboral de ocho horas. La huelga alcanzó su punto máximo el 4 de mayo en la Plaza Haymarket de Chicago, donde se celebraba una reunión pacífica para protestar contra la violencia policial que había ocurrido días antes durante una huelga en la McCormick Reaper Works.

El 1 de mayo de 1889, en memoria de los Mártires de Chicago y en solidaridad con la lucha por la jornada laboral de ocho horas, la Segunda Internacional Socialista declaró el 1 de mayo como el Día Internacional de los Trabajadores, también conocido como el Primero de Mayo. Desde entonces, el Primero de Mayo se ha convertido en un día de protesta y solidaridad en todo el mundo, donde los trabajadores luchan por sus derechos

laborales y sociales.

2. PRINCIPALES PERIODOS DE LA HISTORIA SINDICAL EN COLOMBIA

a. Las Sociedades Democráticas de Artesanos

Durante el auge artesanal de mediados del siglo XIX, surgieron asociaciones gremiales llamadas Sociedades Democráticas de Artesanos, las cuales desempeñaron un papel destacado en la esfera política del país en ese momento. Sin embargo, el predominio del liberalismo libre-cambista reveló las tensiones de clase dentro de estas sociedades, lo que finalmente condujo a su práctica desaparición. Hitos:

- 1847 - Fundación de la primera sociedad de artesanos de Bogotá en oposición a la política del libre-cambio.
- 1848 - Formación de los partidos liberal y conservador como corrientes políticas distintas.
- 1849-1853 Gobierno del general José Hilario López, período de reformas liberales que incluyeron la eliminación del monopolio, la abolición de la esclavitud y la expulsión de los jesuitas.
- 1852 - Guerra conservadora y del clero, marcada por la campaña de los terratenientes esclavistas conservadores y el clero en contra de las reformas liberales.
- 1854 - Golpe militar y guerra civil liderada por José María Melo, con el respaldo de las sociedades democráticas de artesanos, desencadenando una coalición de militares y civiles conservadores y liberales que resultó en una guerra civil de ocho meses y la masacre y

destierro de los artesanos a chagras.

b. La generación del Sindicalismo Heroico. La década de 1920.

Durante la década de 1920 en Colombia hubo un aumento significativo en las luchas laborales y las demandas por mejores condiciones de trabajo, salarios dignos y respeto a los derechos laborales fundamentales. Estas luchas contribuyeron a la organización y fortalecimiento del movimiento sindical en el país.

Un hito de este periodo fue la Huelga de las Bananeras (1928), ocurrida en la región de Magdalena en 1928, fue un punto crucial en la historia del movimiento obrero colombiano. Los trabajadores de las plantaciones de banana de la United Fruit Company UFCO se organizaron para exigir mejores condiciones laborales y salarios justos. Aunque la huelga fue reprimida violentamente por el gobierno, desencadenando una masacre contra los trabajadores. La huelga generó conciencia sobre los abusos laborales y contribuyó a la solidificación del movimiento sindical en el país.

María Cano, destacada líder sindical y política, fue una figura clave en la lucha obrera durante la década de 1920. Su participación en la fundación de sindicatos y su defensa de los derechos de los trabajadores la convirtieron en un símbolo de la lucha sindical en Colombia.

El PSR, o Partido Socialista Revolucionario, fue un partido político colombiano de tendencia socialista y revolucionaria que tuvo relevancia durante la primera mitad del siglo XX. Surgió en el contexto de la agitación política y

social de la época, se caracterizó por su defensa de los derechos de los trabajadores, la justicia social y la lucha contra la explotación capitalista. Entre sus principales objetivos estaban la transformación radical de la sociedad colombiana hacia un sistema más igualitario y la eliminación de las estructuras de poder que consideraban opresivas. Hitos:

- 1918: Huelgas de ferrocarrileros en Cartagena, Barranquilla y Santa Marta; se declara estado de sitio en la costa caribeña. Fundación del Partido Demócrata, convocando al primer congreso obrero.
- 1919: Promulgación de la ley 78 que permite la huelga, elimina sanciones penales. Huelga y manifestación de artesanos en Bogotá ametrallada; se crea el Partido Socialista en el I Congreso Obrero.
- 1920: Ley 21 prohíbe la huelga en servicios públicos; agitación rural en Cundinamarca, Tolima y Sumapaz.
- 1922: el Congreso obrero exige jornada de 8 horas, seguro de vida y defensa de presos políticos.
- 1926: Surge el Partido Socialista Revolucionario (PSR) adhiriendo a la Internacional Comunista.
- 1927: Huelga de trabajadores del petróleo en Barrancabermeja; estado de sitio declarado.
- 1928: Huelga de trabajadores bananeros en Santa Marta contra UFCO, duró 1 mes; masacre de huelguistas en Ciénaga con 100 muertos. Gaitán emerge como líder popular en defensa de los trabajadores, debate en el congreso sobre los responsables de la Masacre. Aprobación de la “Ley Heroica” que prohíbe organizaciones de

oposición. Escisión del PSR, un ala forma el partido comunista.

. La creación de las centrales obreras:

Las Confederaciones Obreras en Colombia han desempeñado un papel importante en la historia laboral y sindical del país, articulando distintos sectores sindicales.

Las tres principales confederaciones que se crearon fueron: la CTC (Confederación de Trabajadores de Colombia), la UTC (Unión de Trabajadores de Colombia) y la CGT (Confederación General del Trabajo).

Confederación de Trabajadores de Colombia:

La CTC fue fundada en 1935, una de las más antiguas en la historia laboral de Colombia. Surgió con el nombre original de Confederación Sindical de Colombia (CSC).

Originalmente creada como una federación de sindicatos afiliados al comunismo, al liberalismo y al anarquismo. Durante gran parte del siglo XX, la CTC fue una fuerza importante en la lucha obrera y en la defensa de los derechos de los trabajadores.

Unión de Trabajadores de Colombia:

La UTC se formó en 1958, fundada por la comunidad jesuita de la Iglesia Católica el 11 de junio de 1946, durante el gobierno de Mariano Ospina Pérez, auspiciada en sus inicios por la iglesia católica con una orientación más cercana a la socialdemocracia. La UTC representó a una variedad de sindicatos y trabajadores.

Confederación General del Tra-

bajo:

La CGT se estableció en 1971, respondiendo a la necesidad de unificar los esfuerzos de diferentes sectores laborales y sociales. Buscó establecerse como una confederación sindical pluralista y democrática. La CGT ha representado a una variedad de sectores laborales y ha abogado por los derechos de los trabajadores en Colombia.

Central Unitaria de Trabajadores

La CUT se formó en 1986 como resultado de la fusión de varias organizaciones sindicales. Ha sido una de las confederaciones más grandes y representativas de Colombia, con una amplia base de afiliados en diferentes sectores laborales. La CUT ha estado activa en la promoción de los derechos laborales, la negociación colectiva y la defensa de los intereses de los trabajadores en el país.

Las confederaciones obreras en Colombia, como la CTC, la UTC, la CGT y la CUT, han desempeñado roles significativos en la historia laboral del país, representando a trabajadores de diversos sectores y luchando por sus derechos en diferentes momentos y contextos políticos.

d. Paros Cívicos y la década 1980. A partir del año 1977, se observa un incremento notable en la frecuencia de los paros cívicos como forma de manifestación en respuesta a las falencias percibidas en la prestación de servicios por parte de la administración pública, así como a los aumentos excesivos en las tarifas y el costo de vida.

Durante ese año, se registraron siete episodios de paros en diversas localidades del país. Sin embargo, el evento más significa-



tivo fue el paro nacional del 14 de septiembre de 1977, convocado por las tres principales centrales sindicales, el cual tuvo una amplia cobertura a nivel nacional a pesar de las medidas gubernamentales para reprimirlo.

Paro Cívico Nacional de 1977:

Este paro se llevó a cabo en medio de una profunda crisis económica y social en Colombia. Hubo un aumento significativo en el desempleo, la inflación y la pobreza, lo que generó descontento entre la población. Los principales motivos del paro incluían demandas por mejores condiciones laborales, aumento de salarios, medidas para combatir la inflación y la pobreza, así como protestas contra las políticas económicas del gobierno.

A pesar de la represión estatal, el paro logró movilizar a una gran cantidad de personas y visibilizar las demandas de los trabajadores y otros sectores sociales. Sin embargo, las medidas gubernamentales para abordar las demandas fueron limitadas. Se trató de una de las movilizaciones sociales más grandes de la historia del país.

Paro Cívico Nacional de 1981: En este periodo, Colombia enfrentaba una recesión económica y una creciente insatisfacción social debido a la crisis económica y al aumento del desempleo y la pobreza. Los motivos principales del paro eran similares a los del paro de 1977: mejores condiciones laborales, aumento de salarios, políticas económicas más equitativas y una mayor participación de los trabajadores en las decisiones gubernamentales. El paro nuevamente logró movilizar a una parte significativa de la población y presionar al gobierno para que tomara medidas en respuesta a las demandas de los

trabajadores y otros sectores sociales. Sin embargo, las respuestas del gobierno fueron limitadas y las condiciones económicas y sociales continuaron siendo precarias.

Paro Cívico Nacional de 1985: En este periodo, Colombia enfrentaba una profunda crisis económica y social, exacerbada por la violencia política y el conflicto armado interno. Los motivos del paro incluían demandas por medidas efectivas para combatir la crisis económica, políticas de desarrollo social, reformas políticas y una mayor participación ciudadana en la toma de decisiones.

El paro tuvo una gran repercusión a nivel nacional e internacional, y contribuyó a generar presión sobre el gobierno para que tomara medidas concretas para abordar las demandas de la población. Aunque algunas medidas se implementaron, la situación económica y social del país continuó siendo precaria en los años siguientes.



CONFEDERACIÓN
DE TRABAJADORES
DE COLOMBIA

2. CONVENIOS NACIONALES E INTERNACIONALES



Con el respaldo de:





CARTILLA DE FORMACIÓN SINDICAL CTC

2. Convenios Nacionales e Internacionales

OBJETIVO: reflexionar de manera conjunta la interrelación de los principales convenios nacionales e internacionales, adscritos a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y su aplicación en la cotidianidad laboral en el país. «Instrúyanse, porque necesitamos toda nuestra inteligencia. Conmuévanse, porque necesitamos todo nuestro entusiasmo.

Organícense, porque necesitamos de toda nuestra fuerza»

Antonio Gramsci

Los CONVENIOS refieren a las normas internacionales del trabajo acordadas por los gobiernos, empleadores y trabajadores bajo la supervisión de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estos acuerdos establecen los estándares mínimos que los países firmantes se comprometen a cumplir en áreas como el empleo, las condiciones laborales, los

derechos de los trabajadores y la protección social. De modo que, todas y todos podemos participar de la elaboración y continuidad de los diferentes convenios a partir de nuestras experiencias y con el fin de garantizar condiciones laborales justas y dignas.

Dentro del amplio universo de al menos 190 convenios firmados a partir de la creación de la OIT en 1919, algunos sobresalen hasta hoy día por su importancia en el ámbito social y laboral. Entre ellos se encuentran el derecho a la libertad sindical y protección del derecho de sindicación (Conv. N° 87 de 1948); sindicación y negociación colectiva (Conv. N° 98 de 1949); y abolición del trabajo forzoso o exigido (Conv. N° 29 de 1930 & Conv. N° 105 de 1957). Como trabajadores, reconocer los múltiples convenios es una herramienta para abogar por el cumplimiento de acuerdos ya establecidos, frente a los cuales tanto los empleadores como el Estado tienen el deber de garantizarlos. Sin embargo, en la práctica, velar

por el cumplimiento de cada uno de los Convenios es una responsabilidad que también nos compete. Dado que la regulación de los derechos y su normatividad no necesariamente implican un cumplimiento de estos en nuestra cotidianidad, abogar porque los logros que nos han sido heredados se ejerzan nos invita a reflexionar sobre las formas actuales de organización. Como ejemplo de lo anterior, aunque para 1919 el Convenio sobre las horas de trabajo (industria) estableció una jornada laboral diaria de 8 horas, las condiciones laborales en la industria bananera en la región del Urabá distaban de aquella normatividad.

Tal como expresó un obrero bananero:

Yo llegué aquí el 18 de julio de 1970 directamente a la finca Vellaba, de un estadounidense. Mr. Morris... A uno le daban una caja de cartón para que durmiera en la misma empacadora, pues a uno, que venía de lejos, le daban la dormida, pero en la empacadora, y lo que le daban a uno era una caja de cartón. Dormíamos como perros, hablando vulgarmente, pero la realidad era esa. Cuando eso la jornada era hasta de 18 horas. Por lo cual, los derechos laborales en Colombia son producto de grandes pujas y manifestaciones sociales. Las y los trabajadores hemos adquirido múltiples derechos que nos han heredado quienes estuvieron antes que nosotros. Conocer sus luchas y aprender de sus esfuerzos de unidad es crucial para avanzar en la garantía de nuestros derechos en el presente. Como parte de la sociedad, es nuestro quehacer velar por el cumplimiento de los convenios ya firmados e incluso consolidar esfuerzos por nuevos derechos. Motivo que nos lleva a resaltar los

artículos 2 y 3 del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (Nº 87 - 1948):

Artículo 2

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.

Artículo 3

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

De este modo, aprender del ayer para reformular el hoy implica ser conscientes de los retos que nos presenta el ahora. Desafíos, tales como pensar los Convenios a la luz de la informalidad del empleo en la actualidad, nos invita a discutir y generar hojas de ruta para ser reconocidos como trabajadoras y trabajadores. Aun cuando parezca un camino largo, la lucha por los derechos laborales es importante dado que en ella confluyen también aspectos como calidad en el acceso a un sistema de salud, proyectos de vivienda digna; y una sociedad basada en principios de escucha y dignificación de nuestras vidas y la de nuestras familias.



CONFEDERACIÓN
DE TRABAJADORES
DE COLOMBIA



3. CONOCIMIENTOS INTEGRALES DEL MUNDO LABORAL



Con el respaldo de:



CARTILLA DE FORMACIÓN SINDICAL CTC

3. Conocimientos integrales del mundo laboral

*¿Qué motivo en las y los
trabajadores la necesidad de
organizarse?*

Un poco de Historia.

Mitad del siglo XVIII

Surgimiento de la revolución industrial y nacimiento de nuevas formas de trabajo que abandonan el feudalismo. Durante esta época los avances industriales conllevan a una nueva organización de la producción, la producción en masa.

Finales del siglo XIX

Luego de la revolución industrial, se comienza a consolidar un nuevo modelo de empleo alrededor de las fábricas y la producción en masa, esto permitió que estas se convirtieran en el corazón del desarrollo económico. Mientras

tanto, los trabajadores comenzaban a evidenciar sus precarias condiciones laborales en especial en los temas relacionados con el pago del salario, el descanso luego de la jornada laboral y los accidentes laborales que produjeron graves consecuencias en la salud y la vida de la clase trabajadora, y empiezan a dar sus primeros pasos para mejorarlas consolidando las primeras agrupaciones de trabajadores exigiendo mejores condiciones de empleo.

Primera mitad del siglo XX

Se dan las primeras conquistas laborales a través de la legislación laboral y nacimiento del Derecho Internacional del Trabajo. Gracias a un amplio movimiento de trabajadores que se expresó en huelgas y organización social, se logró obtener la intervención del estado en la crisis social evidenciada por lo obreros, así, se da paso a las primeras regulaciones del trabajo, en especial, las relacionadas con la jornada y protección frente a accidentes.

Segunda mitad del siglo XX

Con el Surgimiento del neoliberalismo, en razón a los primeros visos de globalización, los mercados comienzan a presionar el mundo del trabajo y sus derechos. El desempleo y la sostenibilidad económica a favor de las lógicas capitalistas comienzan a incidir en la flexibilización de los derechos conquistados años.

Siglo XXI

La Cuarta revolución industrial a través de las Tecnologías de la Información. Una nueva forma de producir se empieza a consolidar gracias a los avances tecnológicos. La necesidad de nuevas estrategias de defensa de los derechos en el trabajo se hace cada vez más necesaria en el mundo que propende por la flexibilidad y la temporalidad como requisito para la competitividad de los mercados.

Colombia y el derecho a la libertad sindical

En Colombia también adelantaron procesos huelguísticos para la reclamación de sus derechos, y con la llegada de ideas marxistas y liberales impulsaron mejores condiciones de trabajo. De esta manera, en los litorales del caribe fue en donde se dieron las primeras manifestaciones de asociación sindical. Sin embargo, los resultados de la gestión del conflicto laboral por parte del gobierno nacional, derivaron en tragedias como la del asesinato de cientos de trabajadores bananeros en la United Fruit Company. (El caso de la masacre de las bananeras)

En este sentido, en Colombia desde el siglo XIX se han dado los primeros ejercicios de asociación sindical de trabajadores y en

los años treinta se comenzaron a vislumbrar relevantes conquistas para el ejercicio del derecho de asociación sindical, en especial, desde la promulgación del Acto legislativo No. 1. Inciso 2 del artículo 20, en el cual se avaló la huelga como un derecho de los trabajadores de entidades privadas. Sumado a lo anterior, en los años cincuenta vino la expedición del Código Sustantivo del Trabajo y años más adelante la adopción de la legislación internacional del trabajo.

Marco Constitucional



•Derecho de asociación sindical

El artículo 39 de la Constitución Política de Colombia: 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, organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.

La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede 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.

- Derecho a la negociación colectiva como derecho fundamental.

El 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.

- Derecho a la Huelga.

La protección ante la suspensión de actividades generales por parte de los y las trabajadores (as), este derecho debe ser reconocido como mecanismo de presión válido para el ejercicio de la negociación colectiva.

El artículo 56. Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. La ley reglamentará este derecho.

Una comisión permanente integrada por el Gobierno, representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales. La ley reglamentará su composición y funcionamiento.

Internacionalización del trabajo

Convenio 87 de 1948: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación
Convenio 98 de 1949: Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva
Recordemos que el artículo 53 de la constitución política de Colombia y la sentencia constitucional

C401/2005 establecen que los convenios internacionales hacen parte de la legislación interna.

Derecho de asociación sindical

Toda persona puede decidir pertenecer o no a una organización sindical. Si decide pertenecer a un sindicato, adquiere los derechos que de esa asociación se derivan.

En Colombia todos los (as) trabajadores (as) se pueden sindicalizar, sin importar su vínculo contractual.

La Comisión de expertos en la aplicación de convenios y recomendaciones de la OIT, CEACR, ha insistido al Gobierno de Colombia que brinde las garantías necesarias para que todos(as) los (as) trabajadores(as) puedan sindicalizarse

¿A qué se refiere el derecho de asociación?

En Colombia, para hacer exigible el derecho frente a terceros, se requiere llevar a cabo una serie de procedimientos en la constitución de una organización sindical con el fin de cumplir con unos mínimos de publicidad frente al Estado y los particulares.

El objetivo de estos requerimientos es activar protecciones que brinda la ley para el ejercicio del mencionado derecho.

Sindicalizarse implica:

- El derecho a NO SER DISCRIMINADO(A) por afiliarse a una organización sindical.
- El derecho de constituir sin previo aviso organizaciones sindicales, definir su estructura y funcionamiento
- El derecho de determinar el

objeto de la organización, condiciones de admisión, permanencia, retiro o exclusión de sus miembros, régimen disciplinario interno, órganos de gobierno y representación, constitución y manejo del patrimonio, causales de disolución y liquidación, procedimiento liquidatorio, y otros aspectos que tienen que ver con la estructura, organización y funcionamiento del sindicato.

- El derecho a formular las reglas, políticas, planes y programas de acción del sindicato.

- El derecho a que el sindicato NO sea eliminado (por disolución, liquidación o cancelación de su registro) por una autoridad administrativa como el Ministerio del Trabajo sino por vía judicial, es decir, por un Juez Laboral.

- El derecho a que el sindicato pueda constituir y afiliarse a federaciones y confederaciones nacionales e internacionales.

- El derecho a protegerse contra actos de injerencia.

- El derecho a consultar con otras organizaciones de trabajadores.

- El derecho a las facilidades en favor de los representantes de los trabajadores

- Los trabajadores tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas.

A pesar del amplio margen para ejercer la libertad sindical, en Colombia existen ciertos límites establecidos por la ley a los que debe circunscribirse este ejercicio, entre otros, el tipo de sindicato, un número mínimo de afiliados y el establecimiento de estatutos.

Tipos de sindicatos en Colombia

- De oficios varios

Este tipo de organización sindical se conforma por trabajadores(as) de diversos oficios y profesiones, Pero, sólo pueden crearse en lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio y con el número mínimo requerido para formar un sindicato. No es una figura muy usada en Colombia.

- De gremio.

Es un sindicato que está conformado por trabajadores(as) que tienen la misma profesión u oficio. Ejemplo: ACA: Asociación colombiana de actores / ANEC: Asociación nacional de enfermeras de Colombia

- Industria o rama de actividad económica

Este tipo de sindicato está formado por trabajadores (as) que prestan sus servicios en empresas de la misma industria o rama de actividad económica.

Ejemplo: UNEB: Unión nacional de empleados Bancarios / ACEB: Asociación colombiana de empleados bancarios. (Son dos organizaciones sindicales conformadas por trabajadores(as) de distintas entidades financieras del país.)

- Empresa o base

Son las organizaciones sindicales que están conformadas por trabajadores(as) que prestan sus servicios a la misma empresa, establecimiento o institución, sin importar el cargo o función que cada quien ocupe.

Ejemplo: Sintranutresa: Sindicato de trabajadores de Nutresa.

Requisitos para la creación de sindicatos



- Un sindicato sin importar su tipo requiere para ser creado y subsistir al menos 25 trabajadores(as), pero además un sindicato puede crear subdirectivas y seccionales.

- Suscribir acta de fundación.

- Aprobar los estatutos de la asociación y designar el personal directivo.

- Inscribirse en el registro de sindicatos del Ministerio del Trabajo.

- El acto administrativo por el cual se inscriba en el registro una organización sindical, deberá ser publicado por cuenta de ésta una sola vez en un diario de amplia circulación nacional.

- Un ejemplar del diario deberá ser depositado en el registro sindical del Ministerio del Trabajo.

Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.

La cuota sindical para un sindicato constituye su mínimo vital, sin esta, se afecta su funcionamiento y existencia, por ello toda asociación sindical tiene el derecho a que el empleador deduzca del salario de las y los trabajadores afiliados el valor correspondiente a la cuota sindical ordinaria o extraordinaria y está en la obligación de girar este dinero a la organización sindical.

Los empleadores tienen prohibido:

- 1) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato.

- 2) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades

sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Fuero sindical

Garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo.

Tipos de fuero

- El fuero sindical de fundadores: se otorga a quienes fueron fundadores de un sindicato. Surge desde el día de constitución de la organización hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses.

- El fuero para directivos sindicales: Este fuero se otorga a quienes en la constitución del sindicato se asumen como miembros de la junta directiva de la organización. El término de esta protección se da por el tiempo que dure el mandato y 6 meses más. Este fuero aplica para los 10 miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos y 2 miembros de los comités seccionales. Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales.

- El fuero sindical de los socios adherentes: La Ley laboral colombiana también establece que los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, tendrán el mismo amparo que rige para los fundadores y por el

mismo tiempo.



CONFEDERACIÓN
DE TRABAJADORES
DE COLOMBIA



4. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Con el respaldo de:





CARTILLA DE FORMACIÓN SINDICAL CTC

4. Seguridad y salud en el trabajo

Introducción

La seguridad y salud en el trabajo (SST) en Colombia es un tema de vital importancia para el bienestar de los trabajadores y el desarrollo del país. Un ambiente de trabajo seguro y saludable no solo protege la vida y la salud de los trabajadores, sino que también aumenta la productividad, reduce los costos asociados a accidentes y enfermedades laborales, y mejora la imagen de las empresas.

En este resumen, se abordará la SST en Colombia desde un enfoque intersectorial y de género, destacando la normativa principal, los conceptos clave, las medidas de control, los responsables y los beneficios de una gestión adecuada de la SST.

Normativa principal en SST en Colombia

La normativa legal en materia de SST en Colombia se basa en los siguientes marcos normativos:

- Constitución Política de 1991: Establece el derecho al trabajo en condiciones justas y equitativas, así como el derecho a la salud.
- Ley 1072 de 2011: Ley del Sistema de Riesgos Laborales, que define los principios, obligaciones y responsabilidades en materia de SST.
- Ley 1562 de 2012: Establece las disposiciones generales para la promoción de la salud y la prevención de riesgos laborales.
- La Ley 1523 de 2012 establece el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual tiene un enfoque intersectorial, donde participan diferentes actores como el gobierno, las empresas, los trabajadores y la comunidad.
- Decreto 1072 de 2015: Decreto Reglamentario de la Ley 1072 de

2011, que desarrolla los aspectos técnicos y administrativos del Sistema de Riesgos Laborales.

- Resolución 0312 de 2019: Define estándares específicos para la seguridad y salud en el trabajo en Colombia.
- Resoluciones y normas técnicas del Ministerio del Trabajo: Complementan la normativa legal y establecen lineamientos específicos para la gestión de la SST en diversos sectores.

Enfoque intersectorial en SST

El enfoque intersectorial en SST reconoce que la responsabilidad de garantizar ambientes de trabajo seguros y saludables no recae únicamente en las empresas, sino que involucra a diversos actores sociales, como:

- Sector público: El Estado, a través del Ministerio del Trabajo y otras entidades competentes, tiene la responsabilidad de formular las políticas públicas, la normativa legal y reglamentaria, y la vigilancia y control del cumplimiento de la normativa.
- Sector privado: Las empresas tienen la obligación de implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y adoptar las medidas necesarias para prevenir y controlar los riesgos laborales.
- Trabajadores: Los trabajadores tienen el derecho a participar activamente en la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales, así como a recibir capacitación y formación en SST.
- Sociedad civil: Las organizaciones de la sociedad civil pueden contribuir a la promoción de la SST a través de la investigación,

la educación, la sensibilización y la defensa de los derechos de los trabajadores.

Enfoque de género en SST

El enfoque de género en SST reconoce que las mujeres y los hombres experimentan los riesgos laborales de manera diferente debido a factores biológicos, sociales y culturales. Por lo tanto, es importante implementar medidas de SST que consideren las necesidades específicas de cada género.

Conceptos clave en SST

- Seguridad: estado de ausencia de peligros y de condiciones que puedan provocar daño físico, psicológico o material en los individuos y en la sociedad en general
- Salud: Estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.
- Peligro: cualquier fuente, situación o acto con un potencial de producir un daño en términos de una lesión o enfermedad, daño a la propiedad, daño al medio ambiente o una combinación de éstos.
- Riesgo: Probabilidad de que ocurra un daño como consecuencia de la exposición a un peligro.
- Incidente: Suceso que pudo haber ocasionado un accidente de trabajo o enfermedad laboral, pero que no lo hizo.
- Accidente de trabajo: Suceso repentino y violento que ocurre por causa o con ocasión del trabajo, y que produce lesiones o la muerte del trabajador.
- Enfermedad laboral: Enfermedad contraída como resultado de

la exposición a factores de riesgo ocupacionales.

Medidas de control en SST

Las medidas de control son las acciones que se toman para eliminar o minimizar los riesgos laborales. Según la jerarquía de control de riesgos, las medidas de control deben implementarse en el siguiente orden:

1. Eliminación del riesgo: La medida de control más efectiva es eliminar el riesgo en su origen.
2. Sustitución del riesgo: Sustituir el riesgo por uno menos peligroso.
3. Controles de ingeniería: Implementar medidas físicas para aislar o controlar el riesgo en su origen.
4. Controles administrativos: Modificar los procedimientos de trabajo, la organización del trabajo y la capacitación de los trabajadores para reducir la exposición al riesgo.
5. Equipos de protección personal (EPP): Utilizar EPP para proteger al trabajador de los riesgos que no pueden ser eliminados o controlados por los otros niveles de la jerarquía.

Responsables en SST

La responsabilidad de garantizar la SST recae en todos los actores involucrados en el ámbito laboral:

- Empleadores: Deben implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que permita identificar, evaluar, controlar y prevenir los riesgos laborales.
- Trabajadores: Deben cumplir con las normas de seguridad y sa-



lud en el trabajo, participar en las actividades del SG-SST y reportar los riesgos laborales que identifiquen.

- Estado: Debe desarrollar políticas públicas en materia de SST, fomentar la investigación y el desarrollo en esta área, y vigilar el cumplimiento de la normativa vigente.

Organismos responsables:

- Ministerio del Trabajo: Encargado de formular las políticas públicas en SST.
- ARL: Administradoras de Riesgos Laborales.
- EPS: Entidades Promotoras de Salud.
- IPS: Instituciones Prestadoras de Salud.

Beneficios

La implementación de un enfoque intersectorial y de género en SST genera múltiples beneficios, entre ellos:

- Reducción de accidentes de trabajo y enfermedades laborales: Lo que se traduce en menores costos para las empresas y el sistema de salud, y en una mayor calidad de vida para los trabajadores.
- Mejora de la productividad: Los trabajadores sanos y seguros son más productivos y eficientes.
- Reducción del ausentismo laboral: Lo que se traduce en menores costos para las empresas y en una mayor disponibilidad de mano de obra.
- Mejora del clima laboral: Un ambiente de trabajo seguro y salu-

dable genera mayor satisfacción y motivación entre los trabajadores.

- Fortalecimiento de la imagen corporativa: Las empresas que se comprometen con la SST son percibidas como más responsables y socialmente comprometidas.
- En una mayor calidad de vida para los trabajadores.
- Mejora de la productividad: Los trabajadores sanos y seguros son más productivos y eficientes.
- Reducción del ausentismo laboral: Lo que se traduce en menores costos para las empresas y en una mayor disponibilidad de mano de obra.
- Mejora del clima laboral: Un ambiente de trabajo seguro y saludable genera mayor satisfacción y motivación entre los trabajadores.

- Fortalecimiento de la imagen corporativa: Las empresas que se comprometen con la SST son percibidas como más responsables y socialmente comprometidas.



CONFEDERACIÓN
DE TRABAJADORES
DE COLOMBIA

5. AFILIACIÓN SINDICAL



Con el respaldo de:





CARTILLA DE FORMACIÓN SINDICAL CTC

5. Afiliación sindical

¿Quiénes son los y las trabajadoras?

- Asalariados
- Contratos de prestación de servicio
- Trabajadores ocasionales
- Teletrabajadores
- Contratista independiente
- Temporales
- Desempleado
- Pensionado
- Socio
- Cooperativa de trabajo asociado
- Periodo de prueba
- Practicante
- Informal
- Contrato aprendizaje
- Trabajo infantil Campesinos
- Trabajadoras del cuidado
- Trabajadoras domésticas

En el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 23 nos explica cuáles son los elementos esenciales para que haya contrato de trabajo

1. Contrato de trabajo es aquel

por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.

a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;

b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y

2. Quien presta el servicio se

denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

c) Un salario como retribución del servicio.

Estos tres elementos generan que exista un contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

¿Cuándo y de donde surgen los derechos laborales?

Los derechos laborales surgen como respuesta a las condiciones de explotación y abuso que sufrían los trabajadores durante la Revolución Industrial en el siglo XIX.

Esta época se caracterizó por una rápida urbanización, el crecimiento de la industria y una expansión de la producción en fábricas, lo que llevó a que muchos trabajadores, incluidos niños, trabajaran en condiciones muy duras: jornadas largas, salarios bajos, peligros en los lugares de trabajo, y la ausencia de beneficios sociales. Los trabajadores, especialmente en Europa y América, carecían de derechos básicos, como el descanso, la protección de la salud, o la garantía de salarios justos. En este contexto, las luchas por mejores condiciones laborales comenzaron a ganar fuerza, surgen los primeros sindicatos y movimientos obreros.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), creada en 1919 por la Sociedad de Naciones (antecedora de la ONU), desempeñó un papel clave en la estandarización y promoción de derechos laborales a nivel internacional. La OIT propuso principios fundamentales como el salario mínimo, la jornada

laboral limitada, la prohibición del trabajo infantil, y las condiciones de seguridad en los lugares de trabajo.

En la actualidad esta regulado por entidades internacionales y nacionales que garantizan los derechos individuales de los trabajadores y los derechos colectivos además de la OIT.

Vamos a ver algunas como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales – PIDESC nos enseña que:

Art 6.1. Se debe reconocer el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado.

Art7. Se debe reconocer el derecho de que toda persona goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su

trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Art. 9 Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social.

Art. 10 Se debe conceder a la familia, que es el elemento natural y fundamental de la sociedad, la más amplia protección y asistencia posibles, especialmente para su constitución y mientras sea responsable del cuidado y la educación de los hijos a su cargo.

Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.

Se deben adoptar medidas especiales de protección y asistencia en favor de todos los niños y adolescentes, sin discriminación alguna por razón de filiación o cualquier otra condición. Debe protegerse a los niños y adolescentes, contra la explotación económica y social. Su empleo en trabajos nocivos para su moral y salud, o en los cuales peligre su vida o se corra el riesgo de perjudicar su desarrollo normal, será sancionado por la ley.

Y en el Protocolo de San Salvador La protección de toda persona contra las consecuencias de la vejez, incapacidad, en caso de muer-



te prestaciones a sus dependientes. Cuando se trate de personas que se encuentren trabajando el derecho de seguridad social cubrirá al menos atención médica, subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo, o enfermedad profesional, en caso de mujeres licencia retribuida por maternidad antes y después del parto.

La asociación sindical como derecho fundamental

A nivel colectivo el PIDESC dicta que

Art. 8 Se debe garantizar el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales.

El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;

El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

En el C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de la OIT Se garantiza a 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.

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

En el Código Sustantivo del Trabajo se garantiza a los trabajadores y empleadores que tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución. 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

Trabajadores informales ejerciendo ejercicios de asociación y colectivos

T-243/19

Ahora bien, dentro de la categoría de sujeto de especial protección se encuentran los trabajadores informales. De acuerdo con la Corte, la protección especial de las personas que se dedican a las ventas ambulantes obedece principalmente a que se encuentran “en situación de especial vulnerabilidad y debilidad

por sus condiciones de pobreza o precariedad económica”. Al ser de especial protección constitucional, la Corte Constitucional ha sostenido que el Estado debe desplegar acciones afirmativas.

La protección de los derechos fundamentales de los trabajadores informales, además, no se limita a la reubicación de dichas personas en espacios concretos producto de la ejecución de estas políticas públicas. En efecto, de acuerdo con la Corte, al momento de hacer la reubicación policiva de un vendedor informal, el Estado asume la carga de localizarlo en un sitio cuyo esquema y régimen de propiedad permita el desarrollo de la actividad informal sin que el vendedor tenga el temor de ser desalojado de nuevo, por lo tanto, con la reubicación de los vendedores ambulantes no cesa la categoría de sujetos de especial protección de este grupo poblacional, sino, por el contrario, es una expresión de dicha categoría constitucional y se mantiene hasta que superen las razones de vulneración de derechos.

A partir de lo anterior, el ordenamiento colombiano establece garantías, de orden constitucional y las propias como comerciante, para este grupo poblacional. La primera, de orden constitucional, implica que la calidad de sujetos de especial protección condiciona la relación contractual entre la administración y dicho grupo poblacional. Así, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el derecho constitucional de los trabajadores informales no consiste en que se los “transforme en trabajadores formales, sino en tener un trabajo decente que les permita vivir en condiciones dignas.

Quien puede afiliarse a un sindi-

cato.

En general, cualquier persona tiene el derecho a afiliarse a un sindicato si lo desea, siempre que cumpla con los requisitos establecidos por la legislación y el propio sindicato. La afiliación es una herramienta clave para la defensa de los derechos laborales, la negociación de mejores condiciones de trabajo y la protección de los intereses de los trabajadores.

De que me ha servido el sindicato
Para la defensa de derechos
Tener una voz y ser escuchados
Ser solidarios
Superar desigualdades
Crear nuevos derechos
Para superar discriminación



CONFEDERACIÓN
DE TRABAJADORES
DE COLOMBIA



6. FORTALECIMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES



Con el respaldo de:



CARTILLA DE FORMACIÓN SINDICAL CTC

6. Fortalecimiento de las organizaciones sindicales

LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. Reconocimiento del derecho a la libertad sindical como derecho humano

Todos los trabajadores tienen el derecho de formar, afiliarse y participar libremente en un sindicato, así como el derecho de organizarse y negociar colectivamente. Este derecho es fundamental para proteger a los trabajadores y asegurar que puedan luchar por condiciones laborales justas sin temor a represalias o persecuciones.

Fundamento Internacional.

1. Organización Internacional del Trabajo (OIT): La OIT es un organismo de la ONU que ha sido clave en la promoción de los derechos laborales. En su Convenio 87 (1948) sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, se establece que los

trabajadores tienen el derecho de formar sindicatos y unirse a ellos sin interferencias del Estado ni de los empleadores. Este derecho se considera un pilar esencial para la justicia social y la democracia laboral.

2. Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948): El artículo 23 de esta declaración reconoce que “toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al sindicato de su elección”. Esto es un respaldo a la libertad sindical, considerándola un derecho humano fundamental.

3. Pacto Internacional sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966): Este pacto, ratificado por muchos países, también respalda el derecho de los trabajadores a organizarse en sindicatos para promover sus intereses.

4. Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (OEA, 1948) “Toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger



sus intereses legítimos de orden [...] sindical [...]” (artículo XXII)

5. Carta de la Organización de los Estados Americanos (OEA, 1948) Establece que los empleadores y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores, el reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones y la protección de su libertad e independencia, todo de conformidad con la legislación respectiva.

6. Aspectos clave de este derecho:

- Libertad de asociación: Los trabajadores tienen derecho a organizarse en sindicatos sin temor a represalias por parte de empleadores o gobiernos. Esto incluye la libertad de formar sindicatos, afiliarse a uno ya existente o no afiliarse a ninguno.
- Protección contra la discriminación: La legislación internacional prohíbe la discriminación contra los trabajadores debido a su afiliación sindical. Esto incluye la protección contra despidos injustificados u otras sanciones que puedan ocurrir por el simple hecho de ser miembro de un sindicato.
- Negociación colectiva: La libertad sindical también implica el derecho a negociar colectivamente sobre condiciones laborales, como salarios, jornada laboral, seguridad en el trabajo y otros aspectos relacionados.

Importancia del derecho a la libertad sindical:

1. Equilibrio de poder: El derecho a la libertad sindical permite a los trabajadores unirse para equilibrar el poder en la relación laboral,

donde a menudo el empleador tiene una posición dominante.

2. Protección de derechos laborales: A través de los sindicatos, los trabajadores pueden luchar por mejores condiciones laborales y defender sus derechos frente a abusos o prácticas laborales injustas.

3. Democracia laboral: Este derecho promueve una forma de democracia en el trabajo, ya que permite a los trabajadores influir en las decisiones que afectan a su vida laboral.

Excepción: fuerzas armadas y policiales

Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical (2006)

“sin ninguna distinción”

El Comité de Libertad Sindical ha establecido principios clave sobre los derechos laborales y la libertad sindical, destacando que todos los trabajadores deben gozar de igualdad de derechos para afiliarse a sindicatos, sin distinción de su tipo de empleo, como autónomos, temporales, de prueba, en formación, subcontratados, de zonas francas o domésticos.

Las organizaciones sindicales tienen derecho a redactar sus estatutos, elegir libremente a sus representantes y formular su programa de acción, sin interferencia de las autoridades públicas. Este derecho incluye la negociación colectiva con empleadores para mejorar las condiciones de trabajo, siendo este un elemento esencial de la libertad sindical.

“El derecho de negociar libremente con los empleadores las condi-

ciones de trabajo constituyen un elemento esencial de la libertad sindical, y los sindicatos deberían tener el derecho, mediante negociaciones colectivas o por otros medios lícitos, de tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan, mientras que las autoridades deben abstenerse de intervenir de forma que este derecho sea coartado o su legítimo ejercicio impedido. Tal intervención violaría el principio de que las organizaciones de trabajadores y empleadores deberían tener el derecho de organizar sus actividades y formular su programa de acción” (párrafo 881).

Además, se reconoce el derecho a la huelga como corolario de la libertad sindical, y las organizaciones de trabajadores y empleadores no pueden ser disueltas o suspendidas por medios administrativos.

“El derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones constituye uno de los medios esenciales de que disponen para promover y defender sus intereses profesionales” (párrafo 522)

Las organizaciones también tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones y afiliarse a organizaciones internacionales, garantizando la unidad y pluralismo dentro del movimiento sindical.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores. (art.5.)

Protección del derecho de sindicación.

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación. (art.7.)

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

El Convenio N° 98 de la OIT establece principios clave para proteger los derechos de los trabajadores y promover la negociación colectiva en el ámbito laboral.

Principales aspectos del Convenio:
1. Protección contra la discriminación sindical:

El artículo 1 establece que los trabajadores deben estar protegidos contra cualquier acto de discriminación sindical en relación con su empleo. Esto incluye:

o Condicionar el empleo a no afiliarse a un sindicato o a dejar de ser miembro de uno.

o Despedir o perjudicar a un trabajador por su afiliación o participación en actividades sindicales, ya sea dentro o fuera de las horas de trabajo.

2. Protección contra actos de injerencia:

El artículo 2 protege a las organizaciones sindicales de cualquier acto de injerencia externa en su constitución, funcionamiento o administración. Esto aplica tanto a interferencias de empleadores como de sindicatos de empleado-

res.

3. Negociación colectiva:

El artículo 4 establece que deben adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva entre empleadores y sindicatos. El objetivo es que las condiciones de empleo sean reguladas a través de contratos colectivos.

4. Aplicación a fuerzas armadas y policía:

El artículo 5 señala que la legislación nacional debe definir el alcance de las garantías del Convenio en lo que respecta a la aplicación a las fuerzas armadas y la policía.

5. Exclusión de funcionarios públicos:

El artículo 6 aclara que el Convenio no se aplica a la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado, por lo que sus derechos quedan fuera del ámbito de este acuerdo.



CONFEDERACIÓN
DE TRABAJADORES
DE COLOMBIA



7. AUTO SOSTENIMIENTO SINDICAL



Con el respaldo de:



CARTILLA DE FORMACIÓN SINDICAL CTC

7. Auto sostenimiento sindical

¿Qué es el autosostenimiento sindical?

El autosostenimiento sindical se refiere a la capacidad de un sindicato para financiarse y mantenerse sin depender de fuentes externas, como aportes del Estado o de otras entidades ajenas a los trabajadores que conforman el sindicato. Es decir, el sindicato debe contar con los recursos necesarios para cubrir sus gastos operativos, como el pago de su personal, el mantenimiento de sus oficinas, la organización de actividades sindicales, y otros gastos relacionados con la defensa de los intereses de los trabajadores que representa.

¿Cómo funciona el autosostenimiento sindical?

El autosostenimiento se logra principalmente a través de las aportaciones de los propios miembros del sindicato, quienes

contribuyen con una cuota sindical periódica. Aquí te explico los elementos clave del funcionamiento:

1. Cuotas sindicales: Los trabajadores afiliados al sindicato deben pagar una cuota regular, que puede ser mensual, trimestral, anual, etc. Estas cuotas son el principal ingreso del sindicato y se utilizan para financiar sus actividades.
2. Gestión eficiente de recursos: Para que el sindicato sea autosostenible, debe gestionar eficientemente los recursos que recibe de sus afiliados. Esto incluye una adecuada administración de los fondos, así como la implementación de medidas para generar ingresos adicionales si es necesario.
3. Fondo de emergencia o solidaridad: Algunos sindicatos también pueden crear fondos especiales para emergencias o para programas de solidaridad, que permiten apoyar a los miembros en situaciones difíciles (como huelgas, accidentes laborales o crisis eco-



nómicas). Estos fondos también pueden ser parte del sistema de autosostenimiento.

4. Autonomía: Un sindicato autosostenido es autónomo, ya que no depende de financiamiento externo que podría comprometer su independencia o influir en su toma de decisiones. Esto les permite defender los intereses de los trabajadores de manera más libre y sin presiones externas.

5. Transparencia y rendición de cuentas: La gestión de los fondos debe ser transparente. Los miembros del sindicato tienen derecho a conocer cómo se utilizan sus aportes y deben tener mecanismos para participar en la toma de decisiones importantes.

Beneficios del autosostenimiento sindical

- Independencia: Al no depender de entidades externas, el sindicato puede tomar decisiones sin influencias ajenas y actuar en el mejor interés de sus miembros.
- Fortaleza financiera: Un sindicato autosostenido tiene los recursos necesarios para organizar protestas, negociaciones colectivas, asesoramiento legal, entre otras actividades que son fundamentales para la defensa de los derechos laborales.
- Mejores condiciones de negociación: Al estar bien financiado, el sindicato puede sostener sus demandas y luchas durante más tiempo, lo que le da más poder en las negociaciones con empleadores.

En resumen, el autosostenimiento sindical es un principio clave para garantizar la independencia y eficacia de los sindicatos en la

defensa de los derechos de los trabajadores, asegurando que sus operaciones se financien a través de las contribuciones de sus propios miembros.



CONFEDERACIÓN
DE TRABAJADORES
DE COLOMBIA

8. PROMOCIÓN DE ALIANZAS



Con el respaldo de:





CARTILLA DE FORMACIÓN SINDICAL CTC

8. Promoción de alianzas

Se refiere a la estrategia de establecer relaciones colaborativas o de cooperación entre diferentes sindicatos, ya sea dentro de un mismo sector o entre sectores distintos, con el objetivo de fortalecer su poder colectivo, mejorar la negociación de condiciones laborales o defender los intereses comunes de sus miembros.

Esta promoción de alianzas puede tener varias dimensiones y objetivos:

1. Fortalecimiento del poder sindical: Un sindicato puede unirse a otros para aumentar su representatividad y capacidad de negociación frente a empleadores o gobiernos. A través de alianzas, los sindicatos pueden coordinar esfuerzos para presionar por mejores condiciones laborales, sueldos más altos, seguridad en el empleo, entre otras demandas.

2. Unidad frente a intereses comunes: Muchas veces, los sindicatos

de distintos sectores enfrentan desafíos similares, como legislaciones laborales desfavorables, recortes de derechos o ataques a las condiciones de trabajo. Formar alianzas estratégicas puede permitirles enfrentar juntos estos problemas y lograr objetivos comunes más ambiciosos.

3. Solidaridad internacional: En el contexto globalizado, los sindicatos a menudo buscan hacer alianzas no solo a nivel nacional, sino también internacional. Esto se da cuando sindicatos de diferentes países se unen para hacer frente a corporaciones multinacionales o gobiernos que implementan políticas que afectan los derechos laborales a nivel mundial.

4. Intercambio de experiencias y buenas prácticas: A través de alianzas, los sindicatos pueden compartir estrategias efectivas de organización, negociación y movilización. Esto permite aprender de las experiencias de otros y aplicar mejores prácticas en sus propios contextos.

5. Mejor representación de trabajadores en diversos sectores: Al unir fuerzas, los sindicatos pueden representar de manera más amplia a los trabajadores de diferentes industrias y sectores, lo que fortalece su influencia tanto a nivel local como nacional.

6. Negociaciones colectivas más efectivas: Al sumar recursos y voces, los sindicatos pueden tener un mayor peso en las negociaciones colectivas con los empleadores o gobiernos, lo que puede resultar en mejores acuerdos para los trabajadores.

Ejemplos de alianzas en sindicatos:

- Alianzas sectoriales: Sindicatos de diferentes empresas dentro de un mismo sector, como la industria automotriz o la minería, que se unen para hacer frente a cuestiones que afectan a toda la industria.
- Federaciones y confederaciones: En muchos países, los sindicatos se agrupan en federaciones o confederaciones que engloban a sindicatos de distintos sectores, lo que les permite tener una representación más fuerte y mayor capacidad de acción a nivel nacional e internacional.
- Alianzas con movimientos sociales: Los sindicatos también pueden formar alianzas con movimientos sociales que luchan por derechos laborales, justicia social, igualdad de género, o defensa del medio ambiente, entre otros.



CONFEDERACIÓN
DE TRABAJADORES
DE COLOMBIA

9. ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN



Con el respaldo de:



CARTILLA DE FORMACIÓN SINDICAL CTC

9. Estrategias de comunicación y acciones de sensibilización

Pasos para Crear Contenido en Redes Sociales:

INTRODUCCIÓN

Importancia de las comunicaciones.

Producción de contenidos: Boletín de prensa, video, fotos, diseño
Redes Sociales
Corresponsales

¿SON IMPORTANTES LAS COMUNICACIONES?

Producción de Contenidos
Definir la forma de entrega:
Comisión de Reclamaciones,
Secretarías.

¿Qué se comunica?

¿A quién le vamos a comunicar?
Entre más segmentado, más efecto.

¿Cómo?

Producción de Contenidos
Boletines, fotos y video, diseño.

Boletín de prensa
Podcast

Boletín de Prensa:
5W (Quién, Qué, Cuándo, Dónde, Por qué)
Preguntas
Complemento Entrecuadrado
Reglas básicas:
No se llama Comunicado
Fecha y ciudad
Título y 1er párrafo - Noticia
Entrecuadrado
Tercer párrafo debe ser el cierre y call to action
Tener un contacto

Video – Fotos:
a. Horizontal
b. Manos libres
c. Modo avión
d. Contraluz
e. Estabilizar
f. Tener limpio el lente

Estrategias Digitales:

TRANSMISIONES EN VIVO /
PODCAST / COMUNICADOS
Primeros pasos:
Definir el tipo de transmisión



Elaborar el guión
Organizar la difusión
Reporteros CTC
Tipos de video:
Informes
Conferencias
Denuncias
Fechas conmemorativas
Agenda
Programas institucionales
Estructura:
Saludo y presentación
Bloque de información
Despedida
Llamada a la acción
Leer vs Conceptualizar:
Escriba el guión y uso de Teleprompter
Recomendaciones para grabar:
Transmitir
Tener cuidado con la luz
Desvío de llamadas

HORIZONTAL - VERTICAL

Audio limpio
Trípode
Vertical vs Horizontal
Vamos a grabar:
Grupos
1 graba
1 entrevista

Herramientas para Transmitir:
OBS (PC - MAC)

Streamyard.com:
Cargar los archivos
Varios destinos
Seleccionar los destinos
Título
Descripción
REPORTEROS CTC:
Banco de imágenes
Diseño institucional
Logos, editables
Videos de apoyo

Herramientas para usar en la oficina de prensa:
WeTransfer: archivos pesados
Google Photos: organizar las fotos
Freepik: elementos gráficos
Pexels: videos y fotos



CONFEDERACIÓN
DE TRABAJADORES
DE COLOMBIA



10. INCIDENCIA PÚBLICA (SOCIAL Y POLÍTICA)



Con el respaldo de:





CARTILLA DE FORMACIÓN SINDICAL CTC

10. Incidencia pública (social y política)

¿Qué es la incidencia pública?

La incidencia pública es un conjunto de acciones y estrategias llevadas a cabo por organizaciones, colectivos, movimientos sociales o individuos con el objetivo de influir en las decisiones políticas, legislativas o administrativas, en todos los niveles de gobierno, así como en la opinión pública, para promover cambios en las políticas públicas, leyes y normativas, ya sea en su elaboración como también en su aplicación.

Su fin es mejorar las condiciones de vida de comunidades, influir en el reconocimiento de derechos o transformar estructuras sociales, económicas o políticas injustas. La incidencia política consiste en acciones orientadas a sensibilizar a los responsables de implementar políticas públicas para resolver problemas o situaciones y así transformar las condiciones de vida de las personas afectadas. Por

ejemplo, se busca sensibilizar a un alcalde, a la JAL, a un ministro o un gobernador.

¿Qué implica un enfoque intersectorial y de género?

1. Enfoque intersectorial: Se debe trabajar de manera coordinada y conjunta entre diferentes sectores (salud, educación, economía, derechos humanos, medio ambiente, etc.) para abordar los problemas sociales de manera integral.

Reconocer que los problemas sociales son transversales y no ocurren de forma aislada en un solo sector y que sus soluciones requieren una intervención coordinada que conecte diferentes áreas de la vida social, política y económica.

o Ejemplo de enfoque intersectorial: Si una organización trabaja por la equidad de género, el enfoque intersectorial incluiría la educación (promoción de la igualdad en el sistema educativo), la salud (acceso igualitario a servicios de salud reproductiva), la justicia (legislación contra la violencia de

género), y la economía (igualdad salarial y acceso a empleos dignos para las mujeres).

2. Enfoque de género: El enfoque de género busca reconocer y abordar las desigualdades y discriminaciones que existen entre los géneros. En la incidencia pública, implica incorporar una perspectiva que identifique y promueva los derechos de las mujeres, las personas LGBTIQ+ y otros colectivos vulnerables frente a las normativas, prácticas o políticas que perpetúan la desigualdad o la violencia de género.

o Ejemplo de enfoque de género: Un programa de incidencia pública podría enfocarse en exigir reformas legales que promuevan la igualdad de género en el ámbito del cuidado, garantizando la colaboración en las labores de cuidado al reconocerlo como trabajo, la lucha contra la discriminación, la creación de políticas públicas que protejan a las mujeres de la violencia doméstica.

¿Cómo funciona la incidencia pública?

Para que la incidencia pública sea efectiva, es necesario aplicar estrategias que involucren una serie de contenidos y herramientas que ayuden a articular y a hacer visible las demandas y propuestas de cambio. A continuación, te explico cómo funciona y algunas de las herramientas utilizadas:

1. Hacer un plan de incidencia
No es posible resolver todos los problemas a la vez, por lo que debemos elegir uno importante y que sea posible solucionar. Identificamos el problema que queremos resolver, en colaboración con nuestro grupo, y seleccionamos el más urgente, especial-

mente aquellos relacionados con políticas o programas gubernamentales, o la ausencia de estos.

- Diagnóstico participativo e investigación:

Es fundamental realizar un diagnóstico basado en investigación participativa que permita conocer las necesidades y realidades de los diferentes grupos afectados por la problemática.

Por ejemplo, supongamos que en nuestra comunidad el problema principal es una fábrica cercana que arroja desechos tóxicos al río, donde las mujeres lavan la ropa, los niños se bañan y los hombres sacan agua para regar cultivos. Herramientas: Encuestas, entrevistas, grupos focales, análisis de políticas públicas existentes.

2. Elaboración de propuestas políticas:

Una vez identificado el problema, hacemos una lista de soluciones viables, considerando las opiniones de todos los miembros de la comunidad, incluyendo jóvenes, niños, ancianos, mujeres y hombres.

Las propuestas de incidencia deben permitir abordar problemas desde diversas perspectivas (salud, educación, trabajo, justicia, etc.).

De esta forma, se busca que las políticas públicas sean más efectivas e inclusivas.

3. Identificación de los decisores
Debemos determinar quién tiene el poder de decisión sobre nuestra propuesta. Identificamos a la persona o grupo con poder de decisión y también a aquellos que pueden influir en la decisión. Las personas que pueden influir

positivamente son aliadas, las que pueden influir negativamente son oponentes, y aquellas que no tienen una posición definida pero que podemos convencer son indecisas.

4. Estrategia de incidencia

La incidencia pública se centra en la construcción de alianzas y en el trabajo con diferentes actores (gobiernos, organismos internacionales, sector privado, medios de comunicación, etc.) para influir en la creación o modificación de políticas públicas, desarrollamos una estrategia que incluye actividades y acciones fundamentales para convencer a los tomadores de decisiones. Algunas estrategias pueden ser:

Herramientas: Cartas de cabildeo, campañas de sensibilización, encuentros con legisladores y tomadores de decisiones, foros, Medios de comunicación y movilización y debates públicos.

5. Recursos y cronograma

Definimos un cronograma para lograr nuestra propuesta, con una fecha límite para organizar nuestras acciones ordenadamente.

6. Formación y empoderamiento de las personas afectadas:

Para que la incidencia sea efectiva, es esencial empoderar a los grupos afectados para que participen activamente en el proceso, expresen sus demandas y se conviertan en los principales agentes de cambio. Esto incluye la formación sobre temas legales, derechos humanos, y políticas públicas.

Herramientas: Talleres, seminarios, capacitaciones en derechos de género, uso de redes sociales para movilización.



7. Monitoreo y evaluación de políticas públicas:

Después de implementar cambios o reformas, es fundamental monitorear cómo se están aplicando las políticas para asegurarse de que cumplen con los objetivos establecidos. La evaluación permite identificar brechas y áreas de mejora. Evaluamos de manera continua las actividades y acciones estratégicas desarrolladas, estableciendo claramente los aciertos y desaciertos para lograr el objetivo.

Herramientas: Indicadores de impacto, informes de seguimiento, auditorías sociales.

8. Uso de medios de comunicación y redes sociales:

Las campañas de incidencia pública necesitan generar visibilidad sobre las problemáticas que se están abordando. Los medios de comunicación y las redes sociales son herramientas esenciales para sensibilizar a la opinión pública, presionar a los tomadores de decisiones y movilizar a la sociedad en general.

Herramientas: Publicaciones en redes sociales, medios de comunicación, videos, infografías, blogs, podcasts.



CONFEDERACIÓN
DE TRABAJADORES
DE COLOMBIA

11. ESPACIOS DE DIÁLOGO SOCIAL TRIPARTITO



Con el respaldo de:





CARTILLA DE FORMACIÓN SINDICAL CTC

11. Espacios de diálogo social tripartito

Desde la creación de La Organización Internacional del Trabajo (la más antigua de las divisiones de la Organización de las Naciones Unidas – ONU.) en 1919 dado el contexto de posguerra tras la Primera Guerra Mundial, donde millones de trabajadores, campesinos, obreros y estudiantes abandonaron sus ocupaciones para morir en los campos de batalla, el golpe a la industria y el temor a levantamientos obreros a consecuencia de la guerra (como ocurrió en la Rusia Zarista en 1917 con la revolución Rusa) obligo a las Repúblicas y Reinos de Europa a fomentar el diálogo social entre Estado, Obreros / Trabajadores y Empresarios buscando así solucionar las diferencias sociales, de clase y económicas por vías democráticas y parlamentarias a nivel nacional e internacional.

Desde hace ya más de 104 años la OIT ha sido un lugar de encuen-

tro para el debate de ideas y más importante aún, para encontrar acuerdos a nivel internacional entre los diferentes estados, el Proletario y los Empresarios.

De esta manera, el principio del sindicalismo es mejorar las condiciones laborales y por ende de vida de los trabajadores donde quiera que se encuentren, para completar este propósito se los diálogos tripartitos han sido espacios para negociaciones y de diálogo con el Estado y Empleadores, es por eso que el movimiento sindical se ha organizado internamente para afrontar los retos que representa sentarse a negociar con representantes gubernamentales y patronos.

¿Qué es el dialogo social tripartito?

Son mecanismos de dialogo, negociación y cooperación entre el gobierno, los empleadores (representados por organizaciones empresariales) y los trabajadores (representados por sindicatos

o asociaciones laborales). Estos espacios son fundamentales para la toma de decisiones en temas laborales, sociales y económicos, y buscan fomentar un entorno de cooperación y consenso entre los actores clave de la sociedad. Este diálogo social puede darse desde la base, es decir sindicalistas afiliados de base de una empresa que se sientan a exponer sus ideas y reclamaciones frente a los dueños de la empresa y los entes estatales locales como una alcaldía local o municipal, hasta llegar a escalar y crear espacios de dialogo nacionales como por ejemplo la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales que es permanente y recoge representantes Estatales nacionales, las Centrales Sindicales nacionales y los gremios empresariales nacionales, o incluso aún más lejos con la posibilidad de escalar hasta el nivel internacional en la Conferencia Internacional del Trabajo, el eje articulador es que haya participación de trabajadores, empleadores y representantes Estatales / Gubernamentales. ¿Por qué es importante? Es importante entender que existen estos espacios de diálogo y que por medio de estos se pueden exigir el cumplimiento de los derechos fundamentales y la legalidad que regula lo referente al mundo del trabajo, además de poder exigir la mejora de las condiciones laborales de los y las trabajadores. Principales espacios de diálogo social tripartito:

- **Comités Tripartitos Sectoriales** Estos comités funcionan en sectores específicos de la economía, como la construcción, la agricultura, el transporte, entre otros. Su propósito es promover un diálogo entre el gobierno, los empleadores y los trabajadores para mejorar las condiciones laborales en esos

sectores.

Funciones: Los comités tripartitos sectoriales pueden tratar temas específicos como la seguridad en el trabajo, acuerdos salariales, formación profesional, condiciones de salud y seguridad laboral, entre otros.

- **Consejos Tripartitos Nacionales** Estos son los espacios donde los representantes del gobierno, los empleadores y los trabajadores se reúnen para discutir políticas laborales y sociales a nivel nacional. Su propósito es coordinar acciones, promover el diálogo sobre legislación laboral y discutir otros temas que afecten las relaciones laborales.

Temas tratados: Las discusiones suelen incluir políticas salariales, seguridad social, empleo, formación profesional, condiciones laborales y otras cuestiones laborales y sociales.

Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales – CPCPSL.

Es el escenario creado en el Artículo 56 de la Constitución Política de Colombia, el cual busca fomentar las buenas relaciones entre trabajadores y empleadores, contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertar las políticas salariales y laborales. Le compete adicionalmente debatir y evaluar diferentes aspectos de la normatividad laboral, adecuándola al espíritu de la Constitución y tendencias internacionales originadas procesos de globalización economía y apertura de mercados.

Representantes de los diálogos tripartitos Nacionales

- **Representación del gobierno:** Ministro del Trabajo o su delegado, quien la presidirá. Ministro de hacienda y crédito público o su delegado. Ministro de comercio, industria y turismo o su delegado. Ministro de agricultura o su delegado. El director del Departamento Nacional de Planeación o su delegado.

- **Representación de los empleadores:**

Cinco (5) representantes con sus suplentes, designados por las asociaciones nacionales gremiales más representativas de distintos sectores económicos del país.

- **En representación de los trabajadores:**

Tres (3) representantes con sus suplentes personales. Designados o removidos por las confederaciones sindicales más representativas.

Un (1) representante con su suplente de los pensionados.
Un (1) representante de los desempleados con su suplente.

Tripartismo internacional.
Organización Internacional del Trabajo (OIT)
A nivel internacional, uno de los espacios más importantes para el diálogo tripartito es el sistema de la OIT, donde los gobiernos, los empleadores y los trabajadores se reúnen para discutir y promover estándares internacionales sobre trabajo y derechos laborales.

- **Comité de Normas Internacionales del Trabajo:** En este órgano, se revisan las leyes laborales de los países miembros de la OIT para asegurar que se ajusten a los convenios internacionales.
- **Conferencia Internacional del**



Trabajo (CIT): Reúne a representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores de todos los países miembros, para debatir sobre cuestiones globales relacionadas con el trabajo y las condiciones laborales, esta, se realiza anualmente y es uno de los mayores espacios de diálogo social tripartito internacional.

Este organismo especializado en tratar los asuntos del mundo del trabajo y las relaciones laborales. En sus funciones esta la creación y ratificación de Convenios que buscan regular en cada país miembro lo referente a Derechos Fundamentales como:

1. Libertad de asociación y libertad sindical #87 de 1948.
2. Negociación colectiva y la protección del derecho de sindicación #105 de 1957.
3. Convenio sobre el trabajo forzoso #29 de 1930.
4. Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso #105 de 1957.
5. Convenio sobre la edad mínima #138 de 1973.
6. Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil #182 de 1999.
7. Convenio sobre igualdad de remuneración #100 de 1951.
8. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) #111 de 1958.

Así, se evidencia que la OIT busca mejorar las condiciones laborales de todos y todas las trabajadoras en el mundo y se ha caracterizado por abordar temas sensibles de manera asertiva y directa.

En los momentos de preparación para presentar, apoyar o modificar nuevos Convenios (leyes) se organizan primero por estamentos, es decir tanto Trabajadores, Estados y Empleadores se encuentran y discuten para poder presentar su propuesta. Al momento del debate Trabajadores y Empleadores únicamente tienen un representante por estamento a su vez que todos los Estados que lo conforman pueden participar, lo que hace que este organismo sea único, pero mantenga su naturaleza Internacional.

Aquí la CTC al ser una Central Sindical Nacional tiene la posibilidad de participar, a su vez al estar afiliada a la Confederación Sindical de las Américas tiene representación continental y por último al estar afiliada a la Confederación Sindical Internacional tiene representación mundial.



CONFEDERACIÓN
DE TRABAJADORES
DE COLOMBIA



12. NEGOCIACIÓN COLECTIVA CON ENFOQUE DE GÉNERO



Con el respaldo de:





CARTILLA DE FORMACIÓN SINDICAL CTC

12. Negociación colectiva con enfoque de género

Una negociación colectiva con enfoque de género implica incorporar la perspectiva de género en todas las etapas del proceso de negociación, para asegurar que las condiciones laborales favorezcan la igualdad entre hombres, mujeres y personas de otros géneros, para atender las necesidades específicas de estos grupos dentro del contexto laboral.

En una negociación colectiva se debe tomar en cuenta las desigualdades de género presentes en el ámbito laboral, como las brechas salariales, la segregación ocupacional, el acoso laboral, la discriminación y la carga desigual de responsabilidades familiares. A continuación, te explico cómo se implementa este enfoque dentro del proceso de negociación colectiva.

1. Preparación con perspectiva de género

- Diagnóstico de la situación: Antes de comenzar las negociaciones, es crucial que las partes involucradas (sindicatos, empleadores y autoridades) realicen un diagnóstico que identifique las desigualdades existentes en el lugar de trabajo. Esto incluye analizar las diferencias salariales entre hombres y mujeres, las condiciones de acceso a puestos de liderazgo, las políticas de conciliación entre vida laboral y personal, entre otras.

- Recolección de datos desagregados por género: Es necesario recolectar datos desagregados por género. Esto puede incluir información sobre salarios, horarios de trabajo, tipos de contrato, acceso a formación, y tasas de acoso o violencia laboral, con el fin de identificar las brechas de género y las áreas que necesitan mejoras.

- Establecimiento de demandas: Una vez identificado el diagnóstico, el sindicato debe elaborar sus demandas teniendo en cuenta las desigualdades específicas de género. Por ejemplo, podrían incluir

propuestas de paridad salarial, medidas contra el acoso sexual en el trabajo, políticas de maternidad y paternidad más justas, o la implementación de medidas para la conciliación entre trabajo y vida personal.

2. Proceso de negociación inclusiva

- **Participación activa de las mujeres y grupos diversos:** En el proceso de negociación colectiva, es fundamental que haya una participación activa y representativa de las mujeres y otros grupos de género, para que sus demandas sean escuchadas y tomadas en cuenta. Esto puede implicar la creación de comités o mesas de trabajo con un enfoque específico de género, y garantizar que las trabajadoras tengan una representación equitativa en las delegaciones sindicales.

- **Sensibilización sobre temas de género:** A lo largo de la negociación, es importante sensibilizar a todas las partes sobre los temas de género, para que tanto empleadores como trabajadores comprendan las razones por las cuales ciertas demandas son necesarias. Esto puede incluir talleres, charlas o estudios sobre la desigualdad de género en el trabajo y sus impactos en la sociedad.

- **Negociación de condiciones laborales:** Las demandas de los trabajadores se deben trabajar con un enfoque de género, para lograr la igualdad de condiciones y beneficios para todos los trabajadores, por ejemplo:

- o **Igualdad salarial:** Exigir que los salarios sean equitativos entre hombres y mujeres para el mismo trabajo o para trabajos de igual valor.

- o **Conciliación de la vida laboral**

y personal: Proponer políticas de licencia parental que no discriminen por género, así como opciones de trabajo flexible para cuidar a familiares.

- o **Protección contra la violencia de género:** Incluir cláusulas que garanticen un ambiente de trabajo libre de acoso sexual o violencia laboral, y protocolos claros para abordar estas situaciones.

- o **Acceso a oportunidades de liderazgo:** Asegurar que las mujeres y otras personas de géneros no tradicionales tengan igualdad de oportunidades para acceder a cargos de responsabilidad y toma de decisiones.

3. Redacción de un acuerdo colectivo.

- **Condiciones laborales que promuevan la igualdad:** El acuerdo colectivo resultante debe incluir cláusulas específicas que promuevan la igualdad de género y aborden las demandas planteadas en la fase de negociación. Estas cláusulas deben ser claras, medibles y vinculantes, con mecanismos de seguimiento para asegurar su cumplimiento.

- **Cláusulas de acción afirmativa:** En algunos casos, los acuerdos pueden incluir medidas de acción afirmativa que busquen corregir desequilibrios históricos, como cuotas para mujeres en cargos directivos o políticas de contratación que favorezcan a personas de género diverso para reducir la brecha de representación.

4. Implementación y seguimiento del acuerdo

- **Monitoreo y evaluación:** Es esencial que el sindicato, los trabajadores y la empresa lleven

a cabo un monitoreo continuo del cumplimiento del acuerdo colectivo. Esto puede incluir la creación de comités que supervise la implementación de las medidas acordadas y evalúe regularmente los avances.

- **Revisión y ajuste:** Si se identifican incumplimientos o nuevas desigualdades, el acuerdo debe ser revisado y ajustado. Las negociaciones colectivas deben ser un proceso continuo, y los acuerdos pueden ser modificados para abordar las nuevas demandas o desafíos relacionados.

Ejemplos de medidas en una negociación colectiva con enfoque de género.

1. **Igualdad salarial:** Negociar un acuerdo para que hombres y mujeres reciban el mismo salario por el mismo trabajo, además de establecer políticas para reducir la brecha salarial existente.

2. **Licencia parental:** Proponer una licencia parental más amplia y equitativa para todos los géneros, garantizando que tanto hombres como mujeres puedan disfrutar de permisos por maternidad, paternidad o cuidado de familiares sin que esto afecte su estabilidad laboral.

3. **Prevención de acoso laboral y sexual:** Establecer un protocolo claro para la denuncia y resolución de casos de acoso sexual y violencia de género en el lugar de trabajo, garantizando medidas protectoras para las víctimas y sanciones para los agresores.

4. **Trabajo flexible:** Implementar opciones de horarios flexibles o trabajo remoto para quienes tienen responsabilidades de cuidado, para facilitar la conciliación entre



la vida laboral y personal.

5. Capacitación y liderazgo:

Promover programas de capacitación en liderazgo para mujeres y otros géneros no representados en posiciones de toma de decisiones, con el fin de cerrar las brechas de poder y facilitar su acceso a roles directivos.

Legislación favorable / códigos del trabajo sobre la igualdad entre los géneros.

En Colombia, la legislación relacionada con la igualdad de género en el ámbito laboral está orientada a garantizar que se disfruten de los mismos derechos laborales sin importar el género, evitando la discriminación y promoviendo la equidad en los lugares de trabajo Constitución Política de Colombia (1991).

Establece principios fundamentales de igualdad y no discriminación. En su artículo 13, garantiza la igualdad ante la ley sin distinción de sexo, y en el artículo 43 asegura que hombres y mujeres tienen los mismos derechos en los ámbitos público y privado, incluido el acceso al empleo, sin discriminación por razones de género. Código Sustantivo del Trabajo (CST).

Es la norma principal en Colombia para regular las relaciones laborales, y contiene disposiciones importantes en relación con la igualdad de género y la no discriminación.

- Artículo 53: “Los derechos de los trabajadores están consagrados en la Constitución y la ley, y no puede aplicarse en su contra ninguna disposición que los discrimine”. Esto se aplica también a la discriminación por razones de género,

orientando a los empleadores a que garanticen los derechos laborales sin distinción de sexo.

- Artículo 56: Establece la obligación de los empleadores de adoptar medidas para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a cargos, condiciones de trabajo y remuneración, de acuerdo con los principios de equidad y no discriminación.

Ley 1257 de 2008 – Prevención y sanción de la violencia contra las mujeres.

Establece medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, tanto en el ámbito privado como en el trabajo. Esta ley establece que cualquier forma de violencia y acoso laboral por razones de género debe ser abordada por las autoridades, y promueve un entorno laboral libre de violencia.

- Artículo 3: Se prohíbe la discriminación laboral basada en el sexo o género.

- Artículo 6: Establece medidas preventivas y correctivas para garantizar el respeto a la dignidad de las mujeres en el ámbito laboral, protegiéndolas de situaciones de acoso sexual o laboral.

Ley 1822 de 2017 – Eliminación del acoso laboral.

Esta ley refuerza el compromiso del Estado colombiano con la erradicación del acoso laboral, y busca crear un ambiente de trabajo respetuoso e igualitario para todas las personas, sin importar su género.

- Artículo 1: Define el acoso laboral y establece las condiciones bajo las cuales los empleadores deben

implementar mecanismos de prevención y sanción frente a este fenómeno.

La ley establece la responsabilidad de los empleadores de crear protocolos para prevenir y sancionar cualquier tipo de acoso laboral, incluyendo el acoso sexual, que afecta de manera desproporcionada a las mujeres.

Ley 1496 de 2011 – Equidad de Género en el Trabajo.

Esta ley introduce medidas para promover la equidad de género en el ámbito laboral y empresarial. Uno de los objetivos de esta ley es reducir la brecha salarial de género y garantizar que las mujeres tengan igual acceso a puestos de liderazgo y toma de decisiones en el ámbito laboral.

- Artículo 1: Busca promover acciones afirmativas que favorezcan la igualdad de género en el mercado laboral.

- Artículo 3: Impone la obligación a las empresas de adoptar medidas para garantizar la igualdad salarial y la inclusión de las mujeres en puestos de liderazgo.

Sentencias de la Corte Constitucional

A lo largo de los años, la Corte Constitucional de Colombia ha emitido varias sentencias que han reforzado los derechos de las mujeres y otros géneros en el trabajo. Estas sentencias han abordado temas como la discriminación salarial por razones de género, el acoso sexual, y la igualdad de oportunidades en el empleo.

- Sentencia T-158 de 2019: En esta sentencia, la Corte reafirmó que las mujeres tienen derecho a

una igualdad salarial y a no ser discriminadas por su género en el ámbito laboral.

A nivel internacional, Colombia está vinculada a una serie de tratados, convenios y normativas que buscan promover la igualdad de género en el ámbito laboral. Estas normas son adoptadas y ratificadas por el país, lo que implica un compromiso de cumplimiento y ejecución en el contexto nacional. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).

- Aprobada por la ONU en 1979 y ratificada por Colombia en 1982, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer es el principal tratado internacional en materia de derechos de las mujeres. Establece una serie de compromisos para garantizar la igualdad de derechos en todos los ámbitos, incluido el laboral.

Artículo 11 de la CEDAW establece la obligación de los Estados partes de eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación, promoviendo la igualdad salarial, la igualdad de acceso a empleo y la protección de las trabajadoras en cuanto a la maternidad, la seguridad laboral y la condición de las trabajadoras en general. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995).

- Adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, esta declaración establece una serie de objetivos y medidas para promover la igualdad de género a nivel global. La Plataforma de Acción de Beijing es un instrumento clave para combatir la discriminación de género, tanto en el ámbito público como privado, y establece

compromisos para lograr la igualdad en el empleo y la igualdad salarial.

- Colombia, como miembro de la ONU, se comprometió a implementar políticas para promover la igualdad de género en todas las áreas, incluido el trabajo, y a garantizar la igualdad de oportunidades para las mujeres en el acceso y permanencia en el mercado laboral.

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que ha adoptado una serie de convenciones laborales que incluyen disposiciones específicas sobre la igualdad de género y la no discriminación en el trabajo.

- Convenio 100 de la OIT (1951) sobre la igualdad de salario: Este convenio establece que los Estados miembros deben garantizar que los hombres y las mujeres reciban el mismo salario por trabajo de igual valor. Colombia ratificó este convenio en 1965, comprometiéndose a eliminar las brechas salariales entre géneros.

- Convenio 111 de la OIT (1958) sobre la discriminación (empleo y ocupación): Este convenio prohíbe la discriminación en el empleo por razones de sexo, raza, religión, y otras características personales. El convenio exige la adopción de medidas que promuevan la igualdad de oportunidades y trato en el trabajo, y Colombia lo ratificó en 1960.

- Convenio 183 de la OIT (2000) sobre la protección de la maternidad: Este convenio establece los derechos de las trabajadoras embarazadas y lactantes, inclu-

yendo la licencia de maternidad remunerada y la protección contra la discriminación laboral debido al embarazo. Colombia ratificó este convenio en 2002, lo que refuerza su compromiso con los derechos laborales de las mujeres.

- Convenio 190 de la OIT (2019) sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Este convenio establece un marco para la prevención y erradicación del acoso laboral y la violencia en el lugar de trabajo, abordando específicamente el acoso sexual y de género. Colombia ratificó este convenio en 2021, lo que implica que el país se compromete a crear un entorno laboral libre de violencia y acoso, protegiendo especialmente a las mujeres.

Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC).

- Adoptado por la Asamblea General de la ONU en 1966, este pacto establece el derecho de toda persona a disfrutar de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. Incluye el derecho a igualdad en el trabajo y a la protección contra la discriminación por motivos de género.

- El artículo 7 del PIDESC señala que los Estados deben promover condiciones laborales que garanticen el acceso a empleos decentes y la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

- Colombia ratificó este pacto en 1969 y está obligada a garantizar los derechos establecidos en el pacto, incluida la promoción de la igualdad de género en el trabajo. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU.

- En 2015, la ONU adoptó los



Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), un conjunto de 17 metas globales para lograr un desarrollo inclusivo y sostenible. El ODS 5 tiene como objetivo principal lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas. En particular, el ODS 5.1 promueve la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral.



Con el respaldo de:





Con el respaldo de:

