

# **PLIEGO 2025 y DECRETO 243/24**

**-reflexiones y propuestas para la deliberación-**

**Por Jairo Villegas Arbeláez**

# PLIEGO 2025 y DECRETO 243/24

Por Jairo Villegas Arbeláez<sup>1</sup>

## ÍNDICE GENERAL

**1. DIVISIÓN O MULTIPLICIDAD, SENTENCIAS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL; REPRESENTATIVIDAD PROPORCIONAL AL NÚMERO DE AFILIADOS:**

**2. EL SINDICATO ES UN SUJETO COLECTIVO, REAL, INTEGRADO OBJETIVAMENTE POR LOS AFILIADOS**

**3. DECRETO 160/14 ANTECEDENTE Y DECRETO 243/24, UN SOLO PLIEGO, UNA SOLA COMISIÓN NEGOCIADORA SINDICAL Y UN SOLO ACUERDO COLECTIVO**

**4. NÚMERO DE NEGOCIADORES: CONFEDERACIONES Y FEDERACIONES, NEGOCIACIÓN Y CONSENSO SINDICAL DE 2017, 2019 Y 2021; LA CIRCULAR 036/23; DESPLAZAMIENTO DEL PLIEGO Y DE SU NEGOCIACIÓN COMO PROTAGONISTA: MESA/TRINCHERA PARA EL REPARTO DE NEGOCIADORES/PERMISO SINDICAL DE 40 DÍAS HÁBILES CON VIÁTICOS; EL INTERÉS INDIVIDUAL, LA PRIVATIZACIÓN DEL INTERÉS COLECTIVO SINDICAL O MERCANTILIZACIÓN NEOLIBERAL**

**5. DECRETO 243/24: PROCEDIMIENTO EN SU FORMACIÓN.**

**6. DECRETO 243/24: ASPECTOS POSITIVOS:**

**6.1. En el Decreto 243/24 el Gobierno enmienda su propio error de los 1.800 Negociadores en la Circular 036/23.**

**6.2. El Decreto 243/24 fija un número total de Negociadores proporcional a cada uno de los cuatro -4- Ámbitos de la Negociación.**

**6.3. El Decreto 243/24 consagra la continuidad de Derechos pactados en Acuerdos Colectivos anteriores, la Progresividad y no Regresividad.**

**6.4. El Decreto 243/24 preceptúa la Anualidad, la Vigencia del Acuerdo Colectivo por Anualidades completas.**

**6.5. El Decreto 243/24 consagra la inclusión de la Mujer en "equidad numérica" en las Comisiones Negociadoras.**

**6.6. Decreto 243/24, "Representatividad Multinivel": "número de Negociadores, Grado de Representatividad y conformación de la Comisión Negociadora unificada sindical".**

**6.7. Decreto 243/24, "Unidad en la Negociación colectiva": unidad de Pliego, unidad de Comisión Negociadora y unidad de Acuerdo Colectivo; improcedencia de otro Pliego para otro Acuerdo Colectivo durante la Vigencia de Acuerdo Colectivo; Condición suspensiva.**

**6.8. Decreto 243/24, Ámbitos de Negociación: cuatro -4- Ámbitos de Negociación, de Competencia sindical y de cobertura del Acuerdo Colectivo.**

**6.9. Decreto 243/24, Unificación del Pliego y de la Comisión Negociadora sindical.**

**6.10. Decreto 243/24, cumplimiento, ejecución o implementación del Acuerdo Colectivo, Comité Bipartito y Cronograma.**

---

<sup>1</sup> Abogado Laboralista, Trabajadores Estatales, Integrante ad honorem de la Comisión Redactora de los Decretos 1092/12 y 160/14 sobre Negociación Colectiva en la Función Pública y Asesor Sindical ad honorem en los Pliegos, Negociaciones, Acuerdos Colectivos y su implementación de 2013 a 2021; algunos aportes parciales, en lo positivo, del D.243/24; Autor del Libro: NEGOCIACIÓN COLECTIVA LABORAL EN LA FUNCIÓN PÚBLICA, 10a edición 2025, ed. Tirant lo blanch/Colombia; Profesor de posgrado en las Universidades Externado y Rosario, en Derecho del Trabajo en la Función Pública. Asesoría y Capacitación Sindical en Negociación Colectiva, contacto: whatsapp 3112873820; Correo ofivillegas@hotmail.com @JairoVillegasA

6.11. Decreto 243/24, para el cumplimiento e implementación del Acuerdo Colectivo: Actos Administrativos, expedidos por las Autoridades Públicas, según sus Competencias; en plural, no en singular.

6.12. Decreto 243/24, Capacitación en Negociación colectiva, “Planes anuales”, Responsabilidad del MINISTERIO DEL TRABAJO y el DAFP “con participación de las Confederaciones y Federaciones sindicales de Empleados Públicos”; Capacitación a cargo de la ESAP, o de Universidades con acreditación de alta calidad que desarrollen Programas en Negociación Colectiva.

## 7. DECRETO 243/24: LO NEGATIVO

7.1. Decreto 243/24, no haber incluido el Arbitraje consagrado en el artículo 8º del Convenio 151.

7.2. Decreto 243/24 cercena el Derecho de Negociación colectiva en materia Salarial a las Organizaciones sindicales de los Empleados Públicos Territoriales.

7.3. Decreto 243/24, no Negociación sindicalmente coordinada o integrada: la Negociación Multinivel.

7.4. Decreto 243/04, excluyó a los Contratistas de prestación de servicios, en general y excluyó en particular a los Docentes de Cátedra y Ocasionales de las Universidades Públicas.

## 8. DECRETO 243/24, PRECARIIDADES E IMPRECIIONES JURÍDICAS:

8.1. Decreto 243/24, la Democracia es Participativa e incluyente; la Democracia no es mecánica ni excluyente,

8.2. Decreto 243/24, la expresión “nacional” predicada del ‘Ámbito Nacional’ es ambigua, impropia e imprecisa.

8.3. Decreto 243/24, no existe la especie de los ‘Sindicatos de Base’ como supuesto titular de la Negociación de ‘Ámbito singular’<sup>2</sup>, a más de que lo procedente es Sindicatos ‘de primer grado’<sup>3</sup> como Género que comprende las especies de los Sindicatos de ‘industria’, Rama o Sector de servicios, de Gremio y de Empresa.<sup>4</sup>

8.4. Decreto 243/24, no existen los números de Afiliados indicados en el art. 2.2.2.4.11. para establecer la proporcionalidad en la distribución de los Negociadores en los Ámbitos Nacional, Sectorial y Territorial.

8.5. Decreto 243/24, es imprecisa y ambigua “la representatividad numérica” referida a “las organizaciones que presentaron Pliego único de solicitudes.”<sup>5</sup>

8.6. Decreto 243/24 no precisa ni aclara que el número de ‘hasta con dos -2- Asesores’<sup>6</sup> es en total por Mesa de Negociación<sup>7</sup>, y no, dos -2- multiplicado por cada una de las múltiples Organizaciones Confederales, Federales y Sindicales; y el Decreto 243/24 tampoco precisa ni aclara que la Asesoría es de la Confederación a la Federación, y de la Federación al Sindicato, más no, por imposible, Asesores para Asesorarse a sí misma la Confederación.

8.7. El Decreto 243/24 reglamenta la Negociación colectiva de las Organizaciones sindicales de Empleados Públicos, de una de las dos -2- Especies integrantes del Género Constitucional ‘Servidores Públicos’, más el Decreto 243/24, la ‘Capacitación’ en Negociación colectiva, no se predica de los ‘Servidores Públicos’, como se hace impropriamente,<sup>8</sup> puesto que incluye Empleados Públicos y también Trabajadores Oficiales de vínculo Contractual que nada tiene que ver con el Decreto 243/24 sobre Negociación de los Empleados Públicos.

<sup>2</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.11.

<sup>3</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.3. num. 11 y art. 2.2.2.4.8 lit. d.

<sup>4</sup> Código Sustantivo del Trabajo art. 356

<sup>5</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.10. nums. 2,3,4 y 5.

<sup>6</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.13 num. 5o

<sup>7</sup> Código Sustantivo del Trabajo art. 434 Parg 2o; Corte Constitucional C-018/15

<sup>8</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.19. párrafo 2º.

**8.8.El Decreto 243/24 jurídicamente es impreciso y precario dado que no caracteriza los Ámbitos de Negociación Sectorial, Territorial y Singular.**

**8.9. El Decreto 243/24 en la Negociación de Ámbito Territorial no incluyó la participación inicial y previa de las FEDERACIONES: DE DEPARTAMENTOS, DE GOBERNADORES, DE DISTRITOS ESPECIALES, DE CIUDADES CAPITALES, DE MUNICIPIOS, DE ALCALDES, DE CONTRALORES DEPARTAMENTALES Y MUNICIPALES, DE PERSONEROS, DE ASAMBLEAS Y CONCEJOS, para que previa e inicialmente Negocien con las Organizaciones Sindicales los aspectos laborales comunes a lo Territorial, que luego han de ser formalizados e incorporados en cada Negociación de Ámbito Territorial y por Entidad Territorial, sin perjuicio y como complemento de la Negociación de los aspectos singulares o especiales en cada Territorio.**

**8.10. El Decreto 243/24 no reguló que en la Negociación de Ámbito Territorial, teniendo en cuenta la evidente diferencia en el Régimen Laboral aplicable a los Maestros y en el régimen laboral aplicable a los Empleados Administrativos, y la altísima diferencia en el número de afiliados sindicales en los Maestros y en los Empleados Administrativos, para que conservándose el Principio de Unidad de Pliego, Unidad de Comisión Negociadora y de Unidad de Acuerdo Colectivo, se entienda en forma ficcionada que podrán presentar un Capítulo del Pliego Unificado para Maestros y otro Capítulo del Pliego Unificado para Empleados Administrativos, una Subcomisión Negociadora Unificada de Maestros y una Subcomisión Negociadora Unificada de Empleados Administrativos, una SubMesa Negociadora de Maestros y una SubMesa Negociadora de Empleados Administrativos, y un Acuerdo Colectivo Unificado integrado por un SubCapítulo de aspectos Generales o Comunes, un SubCapítulo de Maestros y un subCapítulo de Empleados Administrativos.**

**8.11.El Decreto 243/24 no incluyó como “regla de aplicación” el Principio de Democracia sindical Participativa en la Negociación, en el Comité Bipartito de seguimiento, en la Capacitación, en la Ejecución del Acuerdo Colectivo, en todo, según el cual, la capacidad sindical de Representación y decisión será siempre proporcional al número de Afiliados de cada Organización sindical.**

**8.12. El Decreto 243/24 preceptuó que “el trabajo del Mediador será ad honorem”<sup>9</sup> lo que es contrario al Derecho Humano Fundamental de Remuneración del Trabajo, es una errada asimilación a un Cargo Pública, y significa en la práctica impedir la Mediación por un Mediador privado, dado que nadie a trabajar gratis en el inmenso trabajo de contribuir a la solución de un Conflicto Colectivo de Trabajo.**

**9.PROPUUESTAS para su eventual inclusión en el PLIEGO CONFEDERAL y FEDERAL de 2025:**

**9.1. ARBITRAJE.**

**9.2.DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA SALARIAL TERRITORIAL.**

**9.3. IGUALDAD DE LAS PARTES EN LA NEGOCIACIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES.**

**9.4.DOCENTES DE CÁTEDRA Y OCASIONALES DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS.**

**9.5.LABORALIZACIÓN DE LOS 911.000 CONTRATISTAS ADMINISTRATIVOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PERSONALES, MEDIANTE SU INCLUSIÓN EN PLANTAS DE EMPLEOS.**

**9.6.PLAN DE EMERGENCIA PARA LA EFECTIVIDAD DE LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DE IGUALDAD Y MÉRITO MEDIANTE SELECCIÓN POR CONCURSO.**

**9.7.CAPACIDAD DE REPRESENTACIÓN Y DECISIÓN PROPORCIONAL AL NÚMERO DE AFILIADOS DE CADA ORGANIZACIÓN SINDICAL, REGLA BÁSICA.**

**9.8. DECRETO 243/24, PRECISAR “LA REPRESENTATIVIDAD NUMÉRICA” REFERIDA A “LAS ORGANIZACIONES QUE PRESENTARON PLIEGO ÚNICO DE SOLICITUDES”<sup>10</sup>.**

**9.9. art. 2.2.2.4.11: POR INEXISTENCIA SUPRIMIR CIFRAS DE AFILIADOS; MINORÍAS: COALIGARSE, SUMAR y COMISIÓN SINDICAL DE PARTICIPACIÓN CONSULTIVA.**

---

<sup>9</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.14. num. 6

<sup>10</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.10. nums. 2,3,4 y 5.

- 9.10. DECISIÓN MAYORITARIA DE UNIFICACIÓN: JUSTIFICACIÓN Y ACTA.
- 9.11. NEGOCIACIÓN MULTINIVEL COORDINADA SINDICALMENTE EN LOS 4 ÁMBITOS DE NEGOCIACIÓN.
- 9.12. DEFINICIONES SOBRE LA NEGOCIACIÓN EN LOS ÁMBITOS SECTORIAL, TERRITORIAL Y SINGULAR.
- 9.13. ÁMBITO TERRITORIAL: TRATO FICCIONADO: EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS Y MAESTROS.
- 9.14. ÁMBITO TERRITORIAL: NEGOCIACIÓN INICIAL Y PREVIA CON LA FEDERACIÓN DE GOBERNADORES O ALCALDES, etc.
- 9.15. NEGOCIADORES SINDICALES Y PLIEGO; ADOPCIÓN Y DESIGNACIÓN POR EL CONGRESO CONFEDERAL O FEDERAL, O POR LA ASAMBLEA SINDICAL ESTATUTARIA.
- 9.16. NEGOCIADORES DE LAS PARTES: REQUISITO DE VÍNCULO LABORAL VIGENTE DE EMPLEO PÚBLICO.
- 9.17. NEGOCIADORES DE LAS PARTES: REQUISITO DE CAPACITACIÓN PREVIA.
- 9.18. NEGOCIADORES DE LAS PARTES: IDENTIFICACIÓN Y CREDENCIAL.
- 9.19. NEGOCIADORES: VOCERÍA TEMÁTICA SINDICAL, ROTADA, CONSENSUADA.
- 9.20. ASESORES 'HASTA DOS' EN TOTAL POR NEGOCIACIÓN.
- 9.21. MEDIADOR: RETRIBUCIÓN DE SU TRABAJO.
- 9.22. ACUERDO COLECTIVO: DECRETO 243/24 ARTÍCULO 2.2.2.4.16. REFORMA.
- 9.23. ACUERDO COLECTIVO, CUMPLIMIENTO, CRONOGRAMA: CUADRO DE EXCEL EN 3 COLUMNAS.
- 9.24. NO SINDICALIZADOS: RECIPROCIDAD ENTRE BENEFICIO DEL ACUERDO COLECTIVO Y CUOTA POR BENEFICIO.
- 9.25. COMPENSACIÓN POR LÍMITE Y PÉRDIDA PARCIAL DEL AJUSTE SALARIAL ANUAL EN LOS EMPLEADOS TERRITORIALES DE LOS NIVELES PROFESIONAL, TÉCNICO Y ASISTENCIAL.
- 9.26. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO EXTRA, PROYECTO DE LEY.
- 9.27. CENSO SINDICAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS y ACTUALIZACIÓN DEL REGISTRO SINDICAL: CRONOGRAMA.
- 9.28. CAMBIO DE EXPRESIONES.

10. PROPUESTAS ESTRUCTURALES, que también podrían incluirse en el PLIEGO 2025:

10.1. Creación como ÓRGANO AUTÓNOMO E INDEPENDIENTE<sup>11</sup> de la COMISIÓN PERMANENTE DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICAS SALARIALES y LABORALES del artículo 56 Constitucional, de carácter tripartito, técnico, especializada y multidisciplinaria, por Mérito, para que trace Políticas de Estado y superar así la improvisación de cada 4 años en cada Gobierno de turno.

10.2. Creación como ÓRGANO AUTÓNOMO E INDEPENDIENTE<sup>12</sup> del INSTITUTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA, CAPACITACIÓN, MEDIACIÓN Y ARBITRAJE PÚBLICO y PRIVADO, de carácter técnico, especializado y multidisciplinario, por Mérito, para que trace Políticas de Estado y superar así la improvisación de cada 4 años en cada Gobierno de turno.

10.3. Reglamentación y desarrollo en las Organizaciones sindicales para la efectividad del Principio Constitucional de la DEMOCRACIA PARTICIPATIVA y de la PROPORCIONALIDAD EN LA REPRESENTACIÓN en todos los escenarios laborales y Permiso sindical: PROPORCIONAL AL NÚMERO DE AFILIADOS de cada Organización sindical.

\* \* \*

---

<sup>11</sup> Constitución Política art. 113; igual que la otra Comisión de creación Constitucional: la CNSC C-372/98

<sup>12</sup> Constitución Política art. 113.

## **PRESENTACIÓN:**

Nuestro propósito es la disección analítica del Decreto 243/24<sup>13</sup> en sus aspectos positivos, negativos y carencias, de sus alternativas de reforma, todo ello pensando en el Pliego 2025, en la Negociación colectiva.

Este trabajo es un aporte para la reflexión, deliberación y controversia con argumentos, ideas, propuestas, respeto de la opinión diversa;

una invitación al consenso sindical sobre lo esencial: unas reglas mínimas previas para la convivencia en torno al Pliego 2025 y su Negociación;

es una alerta, desde lo jurídico, sobre el gravísimo daño que está causando el principal enemigo de la Negociación colectiva real, eficaz: la división y el canibalismo sindical neoliberal que ha dinamitado y vuelto añicos la capacidad real de Representación y de Negociación colectiva.

## **1.DIVISIÓN O MULTIPLICIDAD, SENTENCIAS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL; REPRESENTATIVIDAD PROPORCIONAL AL NÚMERO DE AFILIADOS:**

### **Corte Constitucional Sentencias:**

**C-567 de 2000** sobre multiplicidad de organizaciones sindicales;

**C-797 de 2000** sobre multiplicidad de afiliaciones sindicales individuales;

**C-063 de 2008** sobre multiplicidad de representaciones sindicales en la contratación colectiva.

### **El combustible de la Corte Constitucional:**

El combustible de la Corte Constitucional causado por la **absolutización** integrada por: la **absoluta** multiplicidad indefinida de iguales o diferentes clases de organizaciones sindicales en una misma Empresa o Entidad, más la **absoluta** multiplicidad indefinida de afiliaciones individuales a los múltiples sindicatos de iguales o diferentes clases, más la **absoluta** multiplicidad de Representaciones sindicales en la Contratación colectiva con **absoluta** multiplicidad y coexistencia ilimitada de Convenciones o Contratos Colectivos de Trabajo, regulados por el Código Sustantivo del Trabajo, dentro del vínculo laboral de Contrato o Contractual propio de los Trabajadores Privados y Trabajadores Oficiales.

### **Las tres -3- Sentencias**

#### **Sentencia C-797/00:**

La Sentencia **C-797/00**, no modulada, es contraria a la Constitución Política, irresponsable por **inmotivada** y violatoria del Debido Proceso, dado que en los tres -3- renglones de su ratio decidendi **no dice nada**<sup>14</sup>, apenas supone una verdad axiomática que no necesita ser razonada, y por ello, solo se limita a insinuar el supuesto implícito de la Autonomía y libertad sindical **absoluta** para las múltiples afiliaciones individuales a **absolutos** múltiples sindicatos de iguales o diferentes clases en una misma Empresa o Entidad o Rama de actividad.

#### **Sentencia C-063/08:**

La Corte en la Sentencia **C-063/08**, no modulada, afirma la multiplicidad **absoluta** de Representaciones sindicales en la Contratación colectiva, fundamentada la Corte en una **estimación absolutamente errada por contraevidente con la realidad:**

“la exclusión del ordenamiento jurídico de la norma acusada **no habría de conducir a la atomización de las Negociaciones y al desmedro de la seguridad jurídica** de las relaciones laborales, ya que **no se trataría de multiplicar las Negociaciones y las Convenciones en función del número de sindicatos coexistentes**, sino de asegurar la participación directa de cada uno de tales sindicatos en

---

<sup>13</sup> Reconocimiento especial a quien fuera Viceministro de Trabajo Dr Edwin Palma por su gestión en el Decreto 243/24.

<sup>14</sup> “considera la Corte, que según el Convenio 87 de la OIT y lo establecido en el art. 39, una restricción de esta naturaleza viola el derecho de la libertad sindical, por la circunstancia de que **no existe razón objetiva y seria, y legítima** desde el punto de vista Constitucional **que justifique** la referida disposición.” Numeral 3.2.6.

las negociaciones que conduzcan a la suscripción de la correspondiente Convención colectiva de trabajo”<sup>15</sup>

Lo afirmado por la Corte es **exactamente lo contrario** de lo que ha sucedido en la realidad, del **daño real que ha causado** la Corte Constitucional, consistente en la atomización **absoluta** de la representación sindical en la Negociación dentro del vínculo laboral de Contrato de Trabajadores Privados y Oficiales regulada por el Código Sustantivo del Trabajo, con la **absoluta** multiplicación de tantos Pliegos, en tantas fechas, con tantas Comisiones Negociadores y tantas Convenciones Colectivas, cuantos sean las docenas indefinidas de múltiples Sindicatos de iguales o diferentes clases en una misma Empresa, con múltiples afiliaciones indefinidas y multiplicidad indefinida en el tiempo y en el número de veces en el escogimiento individual de la Convención aplicable; como elementos todos ellos causantes de la **inseguridad, el caos, la anarquía jurídica existente generada por la Sentencia de la Corte Constitucional.**

#### **Sentencia C-567/00:**

La Sentencia **C-567/00**, no modulada, afirma la **absoluta** multiplicidad indefinida de organizaciones sindicales de igual o diferentes clases en una misma Empresa o Entidad o Rama de actividad.

#### **Nuestro análisis crítico**<sup>16</sup>

##### **-el soporte jurídico común implícito**

En las tres Sentencias el soporte jurídico común implícito por la Corte es la existencia de Derechos **absolutos** o el carácter **absoluto** del Derecho de Asociación sindical, la Autonomía y libertad sindical y la Negociación colectiva sindical<sup>17</sup>; es **la absolutización de lo absoluto.**

##### **-la Corte contraría su propia jurisprudencia**

En estas Sentencias, aunque la Corte enuncia pero no aplica el carácter **relativo** de los derechos, contradictoriamente **supone la absolutización de lo absoluto**, y **contraría su propia jurisprudencia**, en la que la Corte Constitucional ha afirmado que **en un Estado de Derecho todo derecho es relativo, no absoluto**, “sujetos al orden legal y a los principios democráticos”, que el Derecho de Asociación sindical, la Autonomía, Libertad sindical y la Negociación colectiva sindical, son **derechos relativos, no absolutos.**<sup>18</sup>

##### **-suposición implícita de la absolutización de lo absoluto**

Sobre la norma legal que prohibía la afiliación individual múltiple, señalamos a manera de ejemplo, que la Corte supuso la absolutización de lo absoluto, de lo axiomático, y precisamente por ello, la Corte se sintió relevada de decir algo, de razonar, de argumentar, pues apenas se limitó a referir unas normas y afirmar conclusivamente, que,

“según el Convenio 87 de la OIT y lo establecido en el art. 39, una restricción de esta naturaleza viola el derecho de la libertad sindical, por la circunstancia de que **no existe razón objetiva y seria**, y legitima desde el punto de vista Constitucional **que justifique** la referida disposición.”<sup>19</sup>

Si el supuesto de la Corte hubiere sido el carácter relativo de los derechos, del derecho de asociación sindical, habría argumentado, razonado Constitucionalmente, y no lo hizo.

##### **-La Corte ha debido analizar con criterio Sistemático el Convenio 87 y el artículo 39 Constitucional:**

---

<sup>15</sup> Corte Constitucional C-063/08 por la cual declaró inexecutable la Representación sindical preferente; en la C-567/00 ya había declarado la Representación sindical conjunta

<sup>16</sup> Con fundamento en los Capítulos iniciales, anteriores, de este texto

<sup>17</sup> Corte Constitucional C-567/00, C-797/00 y C-063/08, aunque contradictoriamente enuncia de manera general el carácter no absoluto y relativo de los derechos

<sup>18</sup> Corte Constitucional T-418/92, T-441/92, T-322/98, T-436/00, C-385/00; C-1491/2000; SU-998/00, C-836/2001; T-1328/01, T-1178/04, T-329/05, C-449/2005; C-043/2006; C-465/08; C-466/2008; C-695/2008; C-734/2008; C-930/09; C-477/16, T-509/19, C-471/2020; C-172/2021; T-441/21: Julián Pinzón Flórez, “Análisis Jurisprudencial: la Autonomía sindical en el ejercicio de la Libertad sindical”, Monografía de Maestría en Derecho Laboral, Universidad Externado, 2024, pp.28, 29; el Autor distingue para efectos de su análisis, entre Sentencias con énfasis en la Autonomía y Libertad para Auto Administrarse y Auto Organizarse, y en Sentencias con énfasis en los límites a la Autonomía por causa en los ‘principios democráticos’.

<sup>19</sup> Num. 3.2.6.

**\*La Corte no ha debido suponer que el Convenio 87 y el art. 39 Constitucional consagran exclusivamente un derecho único y absoluto: el de “constituir las organizaciones que estimen convenientes”<sup>20</sup>;**

**\*La Corte ha debido analizar y no analizó,** que el Convenio 87 sobre Autonomía y Libertad sindical, tiene varias normas, no una sola, razón por la que su interpretación ha de ser integral, sistemática, para que haya correspondencia entre todas y cada una de sus varias normas<sup>21</sup>; la interpretación del Convenio 87 no debe ser fragmentada o aislada; así, la norma del artículo que autoriza **“constituir las organizaciones que estimen convenientes”<sup>22</sup>**, debe interpretarse integralmente con la norma del artículo siguiente que exige **“redactar sus Estatutos y Reglamentos Administrativos”, “elegir libremente sus Representantes”, “organizar su Administración y sus actividades”, y “formular su Programa de acción”<sup>23</sup>**; y, también con la norma Constitucional del derecho de asociación sindical **“sujeto... a los principios democráticos”<sup>24</sup>** cual regla o límite consagrado expresamente sobre el relativo y no absoluto Derecho de Asociación, autonomía y libertad sindical.

**\* La Corte ha debido analizar y no analizó,** que las Normas Internacionales del Trabajo, NIT, sobre Derechos Humanos Laborales y el Derecho Fundamental de Asociación sindical, dado el carácter relativo y no absoluto, consagran en forma expresa, la autorización para la procedencia Constitucional de establecer **“limitaciones”, “restricciones”** o modulaciones al Derecho de Asociación sindical;

**\*La Corte ha debido analizar y no analizó,** que el Estado tiene el derecho y la obligación Constitucional de intervenir, dentro del marco del **“orden legal y los principios democráticos”,** para cumplir su cometido de **“especial protección”** al Trabajo, a los Trabajadores, al Derecho de Asociación sindical, autonomía y libertad sindical y Negociación colectiva sindical;

**\* La Corte ha debido analizar y no analizó,** que Constitucionalmente existen los **derechos colectivos, los derechos sociales,** como los derechos de Asociación y Negociación colectiva;

**\* La Corte ha debido analizar y no analizó,** que simétrica, recíproca y correlativamente existen en la Constitución, tanto deberes como derechos, más no solo derechos sin deberes;

**\* La Corte ha debido analizar y no analizó** el principio Constitucional de **“prevalencia del interés general...el interés privado deberá ceder al interés público o social”;**

**\* La Corte ha debido analizar y no analizó** que el Derecho de Asociación es un derecho social, colectivo, de interés general, sino que por el contrario, la Corte absolutizó, sobrevaloró el interés individual, exaltó el individualismo y enalteció el egoísmo;

**\* La Corte ha debido analizar y no analizó** el principio Constitucional de **“respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios”;**

**\*La Corte ha debido analizar y no analizó** el principio mínimo fundamental de Prevalencia de la Realidad sobre la Formalidad, de prevalencia de la objetividad sobre la subjetividad, de prevalencia de la necesidad real sobre la arbitrariedad individual;

**\* La Corte ha debido analizar y no analizó** el principio Constitucional de Igualdad: real y efectiva, de aplicación prevalente ante la Igualdad meramente formal; ni analizó la Corte el deber Constitucional de intervención para que la Igualdad sea real y efectiva, y de protección a los débiles, discriminados o marginados;

**\* La Corte ha debido analizar y no analizó** la existencia del principio Constitucional de la **“solidaridad social”,** del sindicalismo como expresión social solidaria, de colaboración;

**\* La Corte ha debido analizar y no analizó** el principio Constitucional de **“convivencia pacífica...de la paz”** social y sindical como derechos;

---

<sup>20</sup> Art. 2o

<sup>21</sup> Código Civil art. 30

<sup>22</sup> Art. 2o

<sup>23</sup> Art. 3o

<sup>24</sup> Constitución Política art. 39

**\*La Corte ha debido analizar y no analizó el principio Constitucional de la Democracia Participativa, de la “participación de todos en las decisiones que los afectan”, con proporcionalidad al número de afiliados de cada organización sindical para efectos de la Representación;**

**\*La Corte ha debido analizar y no analizó que el Derecho de Asociación es un derecho para obtener más derechos dada su naturaleza instrumental en relación con la Negociación colectiva, y su esencial finalidad para defender y promover los derechos de los Trabajadores; no es la Asociación un ejercicio abstracto, aislado e insular o explicable en sí mismo, ni un pretexto para el beneficio individual o privado;**

**\*La Corte Constitucional ha debido aplicar y no aplicó su propia jurisprudencia sobre la armonización de Derechos:**

“Los derechos fundamentales, no obstante su consagración Constitucional y su importancia, **no son absolutos** y, por tanto, necesariamente **deben armonizarse** entre sí y con los demás bienes y valores protegidos por la Carta, pues, de lo contrario, ausente esa **indispensable relativización**, la convivencia social y la vida institucional no serían posibles”<sup>25</sup>

**Razones Constitucionales de nuestro disenso frente a la Corte Constitucional, una mirada diferente:**

Constitucionalmente el derecho de Asociación sindical en el sindicato como Sujeto Colectivo es la expresión laboral del principio Constitucional de ‘Solidaridad Social’<sup>26</sup> y forma parte integral del perímetro protector de carácter Colectivo o Social para a través de la Negociación Colectiva hacer efectiva la especial protección al Trabajo; el derecho de Asociación sindical no es una abstracción o subjetividad de carácter absoluta en sí misma, ni un mero asunto individual que se pueda agotar, cuantificar o multiplicar o acumular en la individualidad; lo individual trasciende en lo colectivo o sindical porque la organización colectiva de los Trabajadores es la forma de cualificar la concurrencia de las individualidades para objetiva y funcionalmente tratar de equilibrar o compensar la desigualdad estructural mediante la Negociación Colectiva para la **finalidad de promover y defender Social y Colectivamente los Derechos de los Trabajadores**, donde el interés Social o Colectivo o General prevalece, orienta y regula los intereses y expresiones individuales.

“La **Negociación colectiva** es **inherente** al derecho de Sindicalización... la **finalidad** propia de las Asociaciones de trabajadores es celebrar **Negociaciones colectivas**”<sup>27</sup>, “El derecho de **Negociación** es **consustancial** con el derecho de **Asociación sindical**”<sup>28</sup>.

**Principio Constitucional de Igualdad es diferente a Igualitarismo**

La Corte Constitucional ha ubicado el principio de Igualdad:

“El concepto de Igualdad fue formulado desde la Grecia antigua en la “famosa formulación Aristotélica de **“tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales”...diferenciar entre situaciones diferentes**”<sup>29</sup> o “los iguales fueran tratados igual y los desiguales fueran tratados diferente”<sup>30</sup> o “igual para todos los iguales en iguales circunstancias”<sup>31</sup>, en “igualdad de condiciones”<sup>32</sup>

“Ese principio de Igualdad **es objetivo y no formal**; la **Igualdad se predica de los iguales** y de la **diferencia entre los desiguales**. Se supera el concepto de igualdad de la ley a partir de la **generalidad abstracta**, por el concepto de la **generalidad concreta**, que concluye con el principio

---

<sup>25</sup> Corte Constitucional C-578/95

<sup>26</sup> Constitución Política art. 95.2.

<sup>27</sup> Corte Constitucional C-112/93

<sup>28</sup> Corte Constitucional C-009/94

<sup>29</sup> Corte Constitucional C-250/12

<sup>30</sup> Ex Magistrado de la Corte Constitucional Manuel José Cepeda, citando a Aristóteles en su Libro III, Política, en Los derechos fundamentales en la Constitución de 1991, ed. Temis, 1992, pág. 91

<sup>31</sup> Corte Suprema de Justicia, sala plena, 3 de julio de 1961, ponente Simón Monterom Torres, transcrita en Manuel José Cepeda, Los derechos fundamentales en la Constitución de 1991, Temis, 1991, pág. 76

<sup>32</sup> *Ibíd*, pág. 79

según el cual no se permite regulación diferente de supuestos iguales o análogos y prescribe **diferente normación a supuestos distintos**<sup>33</sup>

El principio Constitucional de Equidad<sup>34</sup> es una expresión concordante del principio de Igualdad<sup>35</sup>, dirigido a la justa **distribución, proporcional**: a cada quien según lo que **objetivamente** le corresponda,<sup>36</sup> dentro de la objetividad del elemento **diferenciador, relevante, razonable y necesario**<sup>37</sup> constituido por el **número de afiliados** de cada organización sindical;

**El Igualitarismo abstracto o formal dinamita, vuelve añicos, la Representación Externa y destruye la eficacia sindical en la Negociación colectiva en la finalidad de defender y promocionar los derechos de los Trabajadores:**

Constitucionalmente es impropio **discriminar por predicar un igualitarismo abstracto o formal**, una **generalidad abstracta**, contraria a la generalidad **concreta** o igualdad de trato diferente ante circunstancias diferentes; igualitarismo que no es Igualdad e ignora la evidencia de la **realidad concreta**: todos los sindicatos no son **"iguales"** porque son **diferentes** en el **número de sus afiliados, en su Grado de Representatividad externa**, de manera tal que el **igualitarismo en la Representación, por confundir, refundir o asimilar la Representación Interna con la Externa**, conduce a **socavar** el ejercicio **eficaz** de la Representación sindical externa en la Negociación Colectiva al dividir, dispersar, fragmentar o debilitar la **capacidad real de Negociación colectiva sindical y la efectividad de la finalidad** Constitucional de defensa y promoción de los derechos de los Trabajadores, dado que el protagonismo en la Negociación de Sindicatos **fuertes**, con **capacidad** de Representación **externa** legitimada o habilitada democrática y participativamente por el **número de afiliados**, garantizan la eficacia sindical en la Negociación colectiva para la defensa y promoción de los derechos de los Trabajadores, en tanto, que **el igualitarismo, la dispersión, fragmentación o atomización** significa **debilidad** tanto de la Democracia como de la legitimación o capacidad jurídica de Representación **eficaz** en la **finalidad** de defensa y promoción de los derechos de los Trabajadores.<sup>38</sup>

#### **OIT: la representatividad sindical**

La OIT desde su fundación consagró en su Constitución el principio de representatividad, el principio universal de "organizaciones... representativas...de trabajadores"<sup>39</sup>, "carácter que se deriva de un número... de afiliados"<sup>40</sup>, elemento determinante del "grado de representatividad"<sup>41</sup> sindical, asunto esencialmente ligado a la negociación colectiva;

**OIT: Comité de Libertad sindical, Representatividad, hecho indicador objetivo del número de Afiliados.**

"El hecho de reconocer la posibilidad de un **pluralismo sindical**"<sup>42</sup>

"**La distinción...entre los diferentes sindicatos** de acuerdo con su **grado de representatividad...** carácter que se deriva de un **número más elevado de afiliados**"<sup>43</sup> como expresión del **número de afiliados o "grado de afiliación sindical"**<sup>44</sup> o "porcentaje a efectos de determinar el **nivel de representación**"<sup>45</sup> o "sistema de **representatividad**"<sup>46</sup>;

<sup>33</sup> Corte Constitucional C-006/92, T-230/94; OIT Convenio 111 sobre igualdad y no discriminación

<sup>34</sup> Constitución política art. 230

<sup>35</sup> Constitución política arts. 13 y 53

<sup>36</sup> Corte Constitucional Auto 305/17, C-056/19, C-521/19, C-266/19

<sup>37</sup> Corte Constitucional T-422/92, C-022/96, C-026/96, C-093/01

<sup>38</sup> Tribunal Constitucional del España, Sentencia 63/2024 (Boletín Oficial del Estado, BOE, # 118, mayo 15/24)

<sup>39</sup> OIT Constitución art. 3º párrafo 5º, actualmente vigente.

<sup>40</sup> OIT "La libertad sindical: recopilaciones de decisiones y principios", Comité de Libertad sindical, Ginebra, 2006, párrafo 346, pág. 78

<sup>41</sup> Gernigon Bernard, Odero Alberto y Guido Horacio, "La negociación colectiva: normas de la OIT y principios de los órganos de control", pág. 16; OIT

Constitución art. 39; OIT "La libertad sindical: recopilaciones de decisiones y principios", Comité de Libertad sindical, Ginebra, 2006, párrafo 346, pág. 78

<sup>42</sup> OIT "La libertad sindical: recopilaciones de decisiones y principios", Comité de Libertad sindical, Ginebra, 2006, párrafo 354, pág. 80

<sup>43</sup> OIT "La libertad sindical: recopilaciones de decisiones y principios", Comité de Libertad sindical, Ginebra, 2006, párrafo 346, pág. 78

<sup>44</sup> OIT "La libertad sindical: recopilaciones de decisiones y principios", Comité de Libertad sindical, Ginebra, 2006, párrafo 346 y 349, págs. 78 y 79

<sup>45</sup> OIT "La libertad sindical: recopilaciones de decisiones y principios", Comité de Libertad sindical, Ginebra, 2006, párrafo 356, pág. 80

<sup>46</sup> OIT "La libertad sindical: recopilaciones de decisiones y principios", Comité de Libertad sindical, Ginebra, 2006, párrafo 357, pág. 80

“un sistema de **representación sindical** para ejercer los derechos sindicales colectivos que se basan en el **grado de afiliación sindical**.”<sup>47</sup>;

“**distinción** ... entre los diferentes sindicatos de acuerdo con su **grado de representatividad** ... carácter que se deriva de un **número** más elevado de **afi**

#### **Representación sindical Interna, y Representatividad Externa en la Negociación Colectiva:**

La Representación **Interna** se predica de toda organización sindical por el solo hecho de existir, es la atribución general o común de todo Sindicato para representar **a sus propios afiliados**<sup>48</sup>, “**por lo menos, el derecho de hacerse portavoces de sus miembros y de representarlos** en caso de reclamación **individual**”<sup>49</sup>

La Representatividad **Externa o Colectiva** es la situación **especial** consistente en **trascender más allá** de la Representación interna de sus propios afiliados para ejercer una Representación **institucional o colectiva** de **todos los Empleados** sean o no sindicalizados mediante resultados de **cobertura general**<sup>50</sup>, como sucede en la **Negociación Colectiva** en la Función Pública, sobre la base del **dato objetivo** derivado del **número de afiliados** que habilita o autoriza la Representación Externa o colectiva.<sup>51</sup>

La representatividad o “grado de representatividad”<sup>52</sup> de la organización sindical es democrática, razonable, equitativa y necesariamente proporcional al **número de los Afiliados** de cada organización sindical, como **hecho relevante y diferenciador o “criterio objetivo”**<sup>53</sup>, lo que significa, que a mayor número de afiliados, mayor grado<sup>54</sup> de Representatividad y a menor número de afiliados, menor grado de Representatividad; es el principio y regla de oro Constitucional de la Democracia, de los “principios democráticos” de igualdad y equidad distributiva, a los cuales están sujetos los Sindicatos por mandato Constitucional.<sup>55</sup>

Toda organización sindical tiene el atributo para ejercer su Representación, pero no toda organización sindical es Representativa: **todo depende del número de sus afiliados para trascender.**

**La Representación es el Género** común predicable de toda organización sindical, el atributo esencial de Representar **internamente a sus propios afiliados** para la “reclamación **individual**”<sup>56</sup>;

**La Representatividad es la calidad especial** que puede tener, o no, una organización sindical para trascender hacia la Representación **externa y colectiva.**

**El número de afiliados en una organización sindical es el número de Mandatos**<sup>57</sup> o **Autorizaciones individuales que con la afiliación, otorgan los afiliados, al sindicato**, y que constituye el **grado de habilitación o capacidad o legitimidad jurídica** para actuar bien sea para la Representación **Interna de sus afiliados**, o para la Representatividad **externa de todos** los Trabajadores.

#### **Norma pre Constitucional y Sentencia de la Corte, la ‘mayoría’ como criterio totalizador para la absoluta inclusión y exclusión por ‘mayor’ Representatividad**

Una era la situación **pre Constitucional** en el Código Sustantivo del Trabajo<sup>58</sup> en el que la **mayor**

<sup>47</sup> OIT “La libertad sindical: recopilaciones de decisiones y principios”, Comité de Libertad sindical, Ginebra, 2006, párrafo 349, pág. 79

<sup>48</sup> OIT, Recomendación # 163 sobre el fomento de la Negociación colectiva, II.3.b; OIT, Comisión de Expertos, Estudio general, 1.994 párrafo 24, citado en Gernigon, Bernard; Odero, Alberto y Guido, Horacio. La negociación colectiva: normas de la OIT y principios de los órganos de control, cit., p. 16; Corte Constitucional C-063/08 y C-668/08

<sup>49</sup> OIT “La libertad sindical: recopilaciones de decisiones y principios”, Comité de Libertad sindical, Ginebra, 2006, párrafo 359, pág. 81

<sup>51</sup> Tribunal Constitucional de España, Sentencia 63/2024 (Boletín Oficial del Estado, BOE, # 118, mayo 15/24)

<sup>51</sup> OIT, Comité de Libertad sindical, Informe # 36, Caso 190, párrafo 195; Tribunal Constitucional de España, Sentencia 63/2024 (Boletín Oficial del Estado, BOE, # 118, mayo 15/24)

<sup>52</sup> Decreto 160/14 art. 9º, o, Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.8

<sup>53</sup> Ibíd, OIT, Recomendación # 163

<sup>54</sup> “La Negociación colectiva: normas de la OIT y principios de los órganos de control”, Gernigon Bernard, Odero Alberto y Guido Horacio, pág. 16

<sup>55</sup> Constitución Política art. 39; la Representatividad Externa en la Negociación no corresponde al núcleo esencial de la Libertad sindical: Tribunal Constitucional de España, Sentencia 63/2024 (Boletín Oficial del Estado, BOE, # 118, mayo 15/24)

<sup>56</sup> OIT, La libertad sindical, ibíd, párrafo 359 p. 81

<sup>57</sup> Código Civil art. 2142, Contrato de Mandato por el cual “una persona confía la gestión de uno o más negocios a otra”

<sup>58</sup> Decreto Ley 2351/65 art. 26 “Representación sindical”: 1. En caso de coexistencia de Sindicatos en una misma Empresa “subsistirá el que tenga **mayor número de afiliados**”; 2. Para efectos de la “**representación**” habiendo varios Sindicatos,

**Representatividad** estaba regulada en términos **absolutos**, con carácter **excluyente, totalmente excluyente**, de manera tal que **única y absolutamente se reconocía la Mayor Representatividad** al Sindicato **con mayor número de afiliados** y se **excluía total y absolutamente** a los sindicatos con **menor número de afiliados**; la norma, declarada inexecutable por la Corte Constitucional era de estirpe **excluyente, absoluta y totalmente** excluyente, predicable del vínculo laboral de Contrato, de los Trabajadores Privados y Trabajadores Oficiales.

### **Principios, efectividad Constitucional**

“Son fines esenciales del **Estado...garantizar la efectividad** de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución”<sup>59</sup>

**El Derecho de Asociación sindical y Negociación colectiva** en esencia y naturaleza son inherentes, consustanciales para la **efectividad de la finalidad** Constitucional de defensa y promoción **eficaz** de los Derechos Colectivos o Sociales de los Trabajadores, de manera tal que como lo expresa la OIT, “solamente las organizaciones sindicales...**representativas son capaces de defender eficazmente los intereses de los trabajadores**”<sup>60</sup>

Ha de advertirse que es diferente, por ser diferentes los vínculos laborales, la Representación externa y su cobertura en la Negociación colectiva, según se trate del vínculo laboral de Contrato o Contractual dado su naturaleza dispositiva por las Partes regulado por el Código Sustantivo del Trabajo, y del vínculo laboral de Ley o Reglamento de Empleo Público cuya naturaleza es de carácter Legal y Reglamentario y de cobertura general al igual que impersonal y general es la aplicación de la Ley y el Reglamento.

Y la Representación Externa, colectiva, en la Negociación colectiva, es Constitucionalmente de carácter democrático, participativo, equitativamente incluyente e igualitaria en proporción al número de afiliados, que “(i) busca satisfacer una **finalidad** Constitucional imperativa, (ii) resulta **conducente para lograr la finalidad** perseguida; (iii) evaluadas las distintas alternativas, parece **necesaria para alcanzar el fin** propuesto; (iv) **no afecta el contenido mínimo** no disponible del derecho social comprometido y (v) el **beneficio que alcanza es claramente superior al costo** que aparece.”<sup>61</sup>; es diferente al Igualitarismo y a la Representación Interna, individual de sus propios afiliados; y, de ninguna manera procede la Representación excluyente por simple mayoría.

### **Resultado final: gravísimo daño al orden Constitucional y al Sindicalismo, a la Negociación Colectiva:**

**La Corte Constitucional con estas tres -3- Sentencias**, contrarias al orden Constitucional, **ha causado y está causando un gravísimo daño en el Sindicalismo, a las relaciones laborales en Colombia**; la Corte debe reflexionar y reexaminar estas Sentencias, modular, y **la Corte ha provocado la insolidaridad, competencia, división, atomización, insularidad, fragmentación, dispersión, canibalismo, el debilitamiento sindical y la precarización de la Representatividad sindical o capacidad de comparecencia organizada de los Trabajadores privados en la Negociación colectiva sindical**, ha socavado el principio Constitucional de “fines esenciales del **Estado...garantizar la efectividad** de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución”<sup>62</sup>, **la eficacia de la finalidad Constitucional de defender y promover los derechos de los Trabajadores;**

**Estas tres -3- Sentencias han producido objetivamente el fortalecimiento de las formas de unilateralidad e imposición Empresarial sobre el Trabajador individualmente inerme;** estas Sentencias de la Corte Constitucional **han creado un clima propicio para el floreciente Abuso del derecho de Asociación sindical** en los campos privado y público, la privatización del interés colectivo sindical vía Fuero y Permiso sindical<sup>63</sup> y la imposición o unilateralismo del Empleador o Dictadura del Empleador.

### **Abuso del derecho de Asociación y del Permiso sindical: su desnaturalización o degradación en interés individual o privatización del interés colectivo sindical.**

---

“corresponderá al Sindicato **que agrupe la mayoría**”; también se reconoce la **Representación conjunta de los Minoritarios**: “3.Si ninguno de los sindicatos agrupa a la mayoría de los trabajadores de la empresa, la representación corresponderá conjuntamente a todos ellos.”

<sup>59</sup> Constitución Política art. 2o

<sup>60</sup> OIT, Comisión de expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe, Conferencia Internacional de 2013, La negociación colectiva en la administración pública: un camino a seguir, # 282, pág. 104

<sup>61</sup> Corte Constitucional C-428/09, SU-024/18

<sup>62</sup> Constitución Política art. 2o

<sup>63</sup> Estas últimas críticas las he tomado parcialmente de la Presentación de mi Libro “Permiso sindical” 2025, ed. Tirant lo blanch, Colombia.

## **El combustible neo laboral producido por las Sentencias de la Corte Constitucional:**

La política o estrategia neo liberal o neo laboral o neo sindical de absolutización del individualismo, del egoísmo, de la abstracción totalizada, sin consideración al Sindicato como Sujeto Colectivo dentro de los Principios Constitucionales de 'solidaridad social'<sup>64</sup> y de Democracia Participativa<sup>65</sup> en la Representación, todo ello, hecho añicos con la absolutización totalizadora de la división o multiplicidad de las múltiples afiliaciones individuales, los múltiples sindicatos y las múltiples Negociaciones colectivas; ha dinamitado la Solidaridad- Unidad como esencia y razón de ser del Sindicato en su propia noción etimológica: 'hacer justicia juntos', solidariamente; la Solidaridad de interés colectivo ha sido agredido para reemplazarla por la división o competencia o canibalismo en interés individual, el egoísmo, la insolidaridad del 'cada cual por su lado' y 'sálvese quien pueda y como pueda', **el neosindicalismo** que objetivamente beneficia a los Empleadores: **hacer añicos la capacidad real de Representación sindical y de Negociación Colectiva**

### **Objetivo estratégico Neolaboral: dividir para restar**

Dada la división o fragmentación sindical, el objetivo estratégico neo laboral o neo sindical ha sido el de volver añicos, despedazar o descuartizar o mutilar o dispersar en miles de fragmentos la capacidad real de Representatividad sindical y de Negociación Colectiva, para debilitar el Sindicalismo y beneficiar a los Empresarios o Empleadores.

### **La absolutización de la división o multiplicidad, Corte Constitucional**

Con criterio y perspectiva neoliberal, la Corte Constitucional proyectó un monumento, una visión, de absolutización o totalización deformada de la Autonomía sindical, de lo individual, del individualismo, sin modulación: división, coexistencia o **multiplicidad** de: organizaciones sindicales<sup>66</sup>, de afiliaciones individuales<sup>67</sup> y de la Representación, Negociación Colectiva.<sup>68</sup>

### **La gran 'explosión sindical', el ejemplo dado, aprendido y seguido:**

"Permisos sindicales de 39.293 días equivalentes a más de 110 años concedió el INPEC en 2015...en algunos casos, sindicalistas favorecidos con Permisos sindicales pertenecían simultáneamente a varios sindicatos<sup>69</sup>...Un hallazgo que detectó la Contraloría General de la República, es que algunos de esos Permisos fueron concedidos con ocasión de Fueros sindicales que recaían en una misma persona, por pertenecer ésta a más de una Asociación sindical."<sup>70</sup>;

"han venido en aumento las Asociaciones en esa Institución -INPEC-...mientras que en el 2015 la Contraloría General reportaba 76 Sindicatos, en el año 2016 van 82...hay un abuso de ese derecho, pero no es de todos los Sindicatos<sup>71</sup>...de los 76 Sindicatos, 65 serían de papel."<sup>72</sup>

Y Fueros Sindicales:<sup>73</sup> por Juntas Nacionales: 10 directivos x 82 sindicatos + 1 Federación = 830 Fueros; + 32 Subdirectivas Territoriales: 32 subdirectivas x 10 Directivos X 83: 82 Sindicatos y una Federación = 2.656; total 3.486 Fueros sindicales, el 33% de los empleados públicos del INPEC.

'182 organizaciones sindicales, 420 Seccionales y 103 Comités; una Planta de 12.559... 4.197 hacen uso de Permiso Sindical permanente.'<sup>74</sup>

### **División: piramidal e improvisada**

---

<sup>64</sup> Constitución Política art. 95.2.

<sup>65</sup> Constitución Política arts. 1º, 2º y 39 'principios democráticos'

<sup>66</sup> Corte Constitucional C-567/00

<sup>67</sup> Corte Constitucional C-797/00

<sup>68</sup> Corte Constitucional C-063/08

<sup>69</sup> Era tal la situación de presunto abuso del derecho, que por presión de Contraloría General, el Director del INPEC expidió la Resolución # 1381 de 2018, por la cual se reconocería Permiso sindical por pertenencia a un -1- Sindicato, sin aceptarse la acumulación de Permisos por ser multi afiliado y multi Directivo sindical en varios sindicatos.

<sup>70</sup> Contraloría General de la República, contraloria.gov.co, sala de prensa, Boletines, Boletín # 214, dic.15/16

<sup>71</sup> Personalmente, por razones profesionales, he compartido con uno de los Sindicatos más numerosos, representativos y serios: la UNIÓN DE TRABAJADORES PENITENCIARIOS, UTP, quien es crítico total del abuso sindical del derecho; incluso en el Pliego Sectorial Justicia 2021 incluyó solicitud para que el Ministerio del Trabajo formule Demanda ante el Juez del Trabajo para cancelar muchas personerías jurídicas de sindicatos "de papel" del INPEC. -CST art. 401 lit. e)-

<sup>72</sup> El Tiempo, dic.19/16, refiriéndose al Informe de Contraloría/INPEC, 2016, el tiempo.com/archivo/documento/CMS-16776751

<sup>73</sup> Código Sustantivo del Trabajo art. 406 lit. c)

<sup>74</sup> Omar Gamboa Mogollón, Libertad de asociación sindical y abuso del derecho, Tesis de Grado, Maestría en Derecho del Trabajo, Universidad Externado, 2023

El 49.1% de los sindicatos está Confederado; el 50.9% de los sindicatos no está Confederado; el número de trabajadores Afiliados a Sindicatos no Confederados es de 128.759, un 15% del total de los Trabajadores sindicalizados.<sup>75</sup>.

La existencia de dos -2- expresiones Sindicales desde lo organizativo, los Sindicatos Confederados y los sindicatos no Confederados, corresponde a su vez a dos -2- formas de realización de la división sindical:

Donde las Confederaciones y Federaciones son protagonistas, son ellas las que en forma piramidal, de arriba para abajo, expansiva y exponencialmente, orientan, dirigen y realizan la división sindical neoliberal, para hacer 'presencia' en una Entidad la respectiva Confederación o Federación; es el abandono de la 'presencia' Programática, para reemplazarla por la 'presencia' promoviendo la división.

Donde no media la Confederación o Federación la práctica de la división sindical es improvisada, pero igualmente consolidada como política sindical.

Con o sin protagonismo de las Confederaciones o Federaciones, sea piramidal o improvisada, en común, la división se nutre del interés personal por el Fuero y el Permiso sindical, el combustible que alienta la división, el señuelo que atrae, la privatización del interés colectivo sindical o degradación sindical o abuso del derecho de asociación sindical; es el abandono de la Solidaridad, de sumar o concurrir, de la mirada amplia, colectiva, para en su lugar, dividir, competir, dispersar, es el reduccionismo sindical al egoísmo, primario, instintivo, repetitivo, mecánico; es la degradación sindical, Neolaboral.

La división sindical significa dinamitar, renegar o despreciar lo colectivo, privilegiar el usufructo de lo personal, o privatizar el interés colectivo sindical o lo que es lo mismo: desnaturalizar o degradar el Sindicalismo.

#### **El criterio de la OIT: sumar, concurrir, fortalecer: hacer Sindicalismo.**

"no estimulen la proliferación de organizaciones que cubran las mismas categorías de empleados públicos"<sup>76</sup>

"evitar una multiplicación del número de organizaciones que puedan competir entre sí"<sup>77</sup>

"La agrupación de sindicatos...para reforzar su posición en la negociación colectiva o para poder defenderse en mejores condiciones"<sup>78</sup>

"solamente las organizaciones sindicales...representativas son capaces de defender eficazmente los intereses de los trabajadores"<sup>79</sup>

"evitar una multiplicación en el número de organizaciones sindicales competidoras."<sup>80</sup>

"evitando los efectos de una multiplicidad indebida de pequeños sindicatos competidores entre sí y cuya independencia podría verse comprometida por su debilidad."<sup>81</sup>

"En los Países en que la Negociación colectiva se desarrolle en varios Niveles, las partes negociadoras deben velar porque exista coordinación entre ellos"<sup>82</sup>, "una Negociación más ordenada, moderada y mediada internamente"<sup>83</sup>...cuando las Autoridades tratan con un número limitado de sindicatos<sup>84</sup>...mesa única...proceso único de Negociación"<sup>85</sup>

---

<sup>75</sup> Andrés Pérez, "Señor J. R. G.: usted no representa a los Trabajadores", Las 2 orillas, abr.7 de 2016

<sup>76</sup> OIT, Recomendación # 159

<sup>77</sup> OIT, Comisión de expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones, Libertad sindical y negociación colectiva, 1994, # 91, pág. 44

<sup>78</sup> OIT, Comisión de expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones, Libertad sindical y negociación colectiva, 1994, # 96, pág. 46

<sup>79</sup> OIT, Comisión de expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe, Conferencia Internacional de 2013, La negociación colectiva en la administración pública: un camino a seguir, # 282, pág. 104

<sup>80</sup> OIT, La libertad sindical, Recopilación de principios y decisiones del Comité de Libertad sindical de la OIT, ed. OIT, Ginebra, 5ª edición revisada, 2018, num. 485 p. 89

<sup>81</sup> OIT, La libertad sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad sindical de la OIT, ed. OIT, Ginebra, Suiza, 5ª edición revisada 2006, num. 319 p.71

<sup>82</sup> Recomendación 163, num.4.2, Convenio 154 "sobre el fomento de la negociación colectiva"

<sup>83</sup> *Ibíd*, pág. 28

<sup>84</sup> *Ibíd.*, pág. 29

<sup>85</sup> *Ibíd.*, pág.30

## **2. EL SINDICATO ES UN SUJETO COLECTIVO, REAL, INTEGRADO OBJETIVAMENTE POR LOS AFILIADOS**

El Sindicato es un Sujeto Colectivo, real, constituido objetivamente por los Afiliados, por la concurrencia o suma de Afiliados, quienes con su afiliación otorgan un Mandato<sup>86</sup> o autorización o capacidad de legitimidad de Representación, mayor o menor, dependiendo del número de Afiliados, donde a mayor número de afiliados mayor grado de Representatividad sindical y a menor número de afiliados menor grado de Representatividad sindical.

Es diferente el Mandato o autorización o capacidad o legitimidad o grado de Representatividad, de un sindicato de 1.000 afiliados, que otro sindicato de 100 o de 10 o de 1 afiliado en sindicato de Rama en una Entidad.

El Sindicato no es, como lo pretende el neo laboralismo o el neo sindicalismo de la división y el canibalismo, una simple abstracción formal, hueca, una mera denominación, una sigla, un aviso, sin consideración al número de Afiliados, que pretenden sustituir abusivamente por el número de siglas o tamaño de la división neoliberal.

## **3 . DECRETO 160/14 ANTECEDENTE Y DECRETO 243/24, UN SOLO PLIEGO, UNA SOLA COMISIÓN NEGOCIADORA SINDICAL Y UN SOLO ACUERDO COLECTIVO**

**Decreto 160/14, antecedente:**

*“Condiciones y requisitos para la comparecencia sindical a la Negociación.*

*“en caso de pluralidad de Organizaciones sindicales de empleados públicos, éstas deberán realizar previamente actividades de coordinación para la integración de Solicitudes, con el fin de concurrir en Unidad de Pliego y en unidad de integración de las Comisiones Negociadoras y Asesoras.”<sup>87</sup>*

*“Son reglas de aplicación de este Decreto...Una sola Mesa de negociación y un solo Acuerdo colectivo por Entidad o Autoridad pública.”<sup>88</sup>*

**Decreto 243/24:**

*“Unidad en la Negociación colectiva, que significa unidad de Pliego, de Comisión Negociadora unificada sindical, de Mesa de Negociación y de Acuerdo Colectivo.”<sup>89</sup>*

## **4. NÚMERO DE NEGOCIADORES: CONFEDERACIONES Y FEDERACIONES, NEGOCIACIÓN Y CONSENSO SINDICAL DE 2017, 2019 Y 2021; LA CIRCULAR 036/23; DESPLAZAMIENTO DEL PLIEGO Y DE SU NEGOCIACIÓN COMO PROTAGONISTA: MESA/TRINCHERA PARA EL REPARTO DE NEGOCIADORES/PERMISO SINDICAL DE 40 DÍAS HÁBILES CON VIÁTICOS; EL INTERÉS INDIVIDUAL, LA PRIVATIZACIÓN DEL INTERÉS COLECTIVO SINDICAL O MERCANTILIZACIÓN NEOLIBERAL**

**Antecedente del Decreto 243/24: Una docena de Pliegos, con 1.680 Solicitudes y Negociadores aumentados de 42 a 1.800**

Sobre el número de Negociadores/Permiso sindical o Permiso sindical/Negociadores, en la Negociación de Ámbito General o Común de 2019 las Confederaciones acordaron “de manera unánime conformar el equipo Negociador...de **42 Negociadores**”<sup>90</sup> que en el 2023 “**convirtieron**” en **1.800 Negociadores**<sup>91</sup> con el “respectivo Permiso Sindical desde el 18 de abril de 2023”<sup>92</sup>; es decir, **aumentaron 1.758 Permisos Sindicales** durante cuarenta -40- días hábiles, con Viáticos y viaje a Bogotá en muchos casos, para repartir entre los fragmentos o partículas de la división, so pretexto de una Negociación colectiva, inviable, para “negociar” un ‘Pliego’ supuestamente ‘unificado’ o pegado mecánicamente ‘con babas’, integrado por 1.680 Solicitudes contradictorias e incoherentes dispersas en 12 “Pliegos”, por 1.800 “Negociadores”/Permisos sindicales donde los “Negociadores”

<sup>86</sup> Código Civil art. 2142, Contrato de Mandato por el cual “una persona confía la gestión de uno o más negocios a otra”

<sup>87</sup> Decreto 160/14 art. 8º num. 1o

<sup>88</sup> Decreto 160/14 art. 3º num. 3o

<sup>89</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.4. num. 3o

<sup>90</sup> Negociación General Nacional, Gobierno Nacional/Confederaciones-Federaciones, Acta de sesión marzo 20/19, inicio de Negociaciones

<sup>91</sup> Con Suplentes y Asesores de Asesores: Ministerio de Trabajo, Circular 0036 de 2023, 97 páginas

<sup>92</sup> Mesa Central y Sectoriales: Circular 0036 de 2023 del Ministerio de Trabajo, 97 páginas.

por cada partícula o fragmento de la división sindical solo le interesa “sus” Solicitudes, de “su” Pliego, para ser oponible a las “otras” Solicitudes de los “Pliegos” de las otra partículas o fragmentos de la división sindical.

Este panorama evidencia que lo importante, **el protagonismo ahora** es del carnaval o carrusel de reparto con apetito desmesurado del **Permiso/Negociadores durante 40 días hábiles, con Viáticos**, en interés individual y que **lo menos importante ahora es el interés colectivo, el Pliego**, tornado en inviable en su posibilidad de Negociación real de 1.680 Solicitudes contradictorias e incoherentes, mecánica y simuladamente ‘pegadas con babas’ para ser denominadas Pliego ‘unificado’.

**Lo atractivo y arrollador es el interés individual por el Negociador/Permiso sindical** durante 40 días hábiles con Viáticos y viaje a Bogotá en muchos casos, lo que genera el asedio e ‘interés’ por el señuelo del Negociador/Permiso, creando “nuevas” Organizaciones sindicales, para así ‘poder’ presentar ‘Pliego’ y obtener Negociadores/Permisos sindicales ‘propios’.

## **5. DECRETO 243/24: PROCEDIMIENTO EN SU FORMACIÓN:**

El procedimiento de formación del Decreto 243/24 fue limitado, cerrado, excluyente; precario el diálogo, la deliberación participativa, incluyente, colectiva; en la técnica jurídica su concepción y redacción es precaria.

## **6. DECRETO 243/24: ASPECTOS POSITIVOS:**

### **6.1. En el Decreto 243/24 el Gobierno enmienda su propio error de los 1.800 Negociadores en la Circular 036/23:**

En el Decreto 243/24 el Gobierno corrige su enorme despropósito de Clientelismo sindical en la Negociación de 2.023 por haber concedido **1.800 Negociadores**, regresa al consenso sindical de los 42 Negociadores de 2.017, 2.019 y 2.021 y fija en 40 el número de Negociadores para la Negociación de Ámbito Nacional o común.

### **6.2. El Decreto 243/24 fija un número total de Negociadores proporcional a cada uno de los cuatro -4- Ámbitos de la Negociación:**

El Decreto 243/24 aplica un criterio de Proporcionalidad para fijar el número **total** de Negociadores según sea el Ámbito de Negociación o carácter o cobertura en el número de Empleados Públicos, y al efecto fija en **40** el **total** de Negociadores para el Ámbito Nacional, General o Común con cobertura para los 1´490.000 Empleados Públicos de toda Colombia; en **30** el **total** de Negociadores en la Negociación de Ámbito Sectorial con cobertura para los Empleados Públicos del respectivo Sector; en **20** el **total** de Negociadores para el Ámbito Territorial: Departamentos, Distritos Especiales y Municipios, con cobertura respectiva ; y **10** Negociadores para el Ámbito Singular o por Entidad y cobertura a los Empleados Públicos respectivos.

El fijar un número **total** de Negociadores proporcional por cada uno de los cuatro -4- Ámbitos de Negociación según su carácter o cobertura en el número de Empleados Públicos, es un criterio objetivo, racional y necesario.

El Decreto 243/24 constituye un freno a la tendencia expansiva, abierta, indefinida, al abuso en el número de Negociadores.

El Decreto 243/24 contiene un **límite al número de Negociadores que le correspondería a las Mayorías**, al señalar que en el Ámbito Nacional con 40 Negociadores, Sectorial con 30 Negociadores o Territorial con 20 Negociadores, , **no podrá acumular o tener más de 10 Negociadores** ninguna Confederación o Federación o Sindicato de Gremio o Rama; y en el caso de la Negociación de Ámbito singular con 10 Neegociadores, **no podrá acumular o tener más de 6 Negociadores** ningún Sindicato de Primer Grado: de Gremio, Rama o Empresa; y,

Concordantemente, establece el Decreto 243/24, que toda Organización sindical, sin consideración al número de afiliados, sea de las mayorías o de las minorías, **todas, pueden presentar su Pliego y**

participar en el procedimiento de Unificación,<sup>93</sup> y también señala el Decreto 243/24 para los cuatro -4- Ámbitos de Negociación, el propósito de **incluir a las minorías “que no cumplan con el número mínimo de Empleados Públicos Afiliados”** para que **se coaliguen sumando Afiliados “para completar los Afiliados exigidos”** y así poder designar “un Representante en la Comisión” Negociadora Sindical.<sup>94</sup>

### **6.3. El Decreto 243/24 consagra la continuidad de Derechos pactados en Acuerdos Colectivos anteriores, la Progresividad y no Regresividad**

El Principio de Progresividad y no Regresividad constituye un Derecho Humano Laboral<sup>95</sup>, un Principio Constitucional “mínimo fundamental” de no menoscabo o desmejora de Derechos Laborales<sup>96</sup>, la continuidad de Derechos, integrado todo ello dentro del perímetro de la especial protección Constitucional del Trabajo, del Derecho de Asociación y de Negociación Colectiva.<sup>97</sup>

El Decreto 243/24 consagra que “los derechos pactados en el Acuerdo colectivo tendrán **continuidad, Progresividad** y solo podrán ser modificados por las propias Partes mediante otro Acuerdo Colectivo”<sup>98</sup>; el Acuerdo Colectivo estará protegido por el “principio de **Progresividad y no Regresividad**”<sup>99</sup>

Un paso muy importante del Decreto 243/24<sup>100</sup> para proteger derechos y frenar algunos destellos episódicos gravísimos.

### **6.4. El Decreto 243/24 preceptúa la Anualidad, la Vigencia del Acuerdo Colectivo por Anualidades completas:**

El Decreto 243/24 regla que en el Acuerdo Colectivo el “período de **vigencia con continuidad de derechos** cubrirá la **anualidad** Presupuestal del 1º de Enero al 31 de Diciembre”, con “**vigencia** por un período **mínimo de dos -2- años.**”<sup>101</sup>

Ha de destacarse que el Decreto 243/24 vincula acertadamente el “período de **vigencia**” por anualidades completas, de enero 1º a diciembre 31, con la “**continuidad de derechos**” pactados en Acuerdos Colectivos anteriores, y también relaciona “**continuidad**” de “los **derechos** pactados” en Acuerdos Colectivos anteriores, con “**progresividad**” y “**no regresividad**”, además de precisar que los Acuerdos Colectivos “**solo podrán ser modificados por las propias Partes** mediante otro Acuerdo Colectivo.”<sup>102</sup>

El Decreto 243/24 resuelve así, acertadamente, un **gravísimo error en que venía incurriendo el tinterillismo sindical**, consistente en que mientras echaban discursos y proclamas sobre la “**continuidad** de derechos”, contradictoriamente, en los Pliegos pedían o pactaban en los Acuerdos Colectivos la **discontinuidad** de derechos, al decir que la **Vigencia** era ‘a partir de la fecha de la firma del Acuerdo Colectivo’, usualmente en abril 30, o ‘a partir del 28 de febrero’ o en junio 30, casos todos en los que por haber una Vigencia hasta diciembre 31 del año anterior, ello significaba que **quedaba un ‘hueco’, un vacío, una discontinuidad** entre el 31 de diciembre anterior y el 28 de febrero o el 30 de abril o el 30 de junio, y **ese ‘hueco’ o vacío o discontinuidad facilitaba que en Sentencia o Concepto episódicos se hubiere afirmado la no vigencia o pérdida de todos los derechos contenidos en todos los Acuerdos Colectivos anteriores**; de ese tamaño era el **problema causado por el Tinterillismo sindical** y por ello, lo importante de la nueva normatividad del Decreto 243/24.

Ha de aclararse que la Vigencia de los Acuerdos Colectivos según el Principio de Anualidad de enero 1º a diciembre 31, contiene la regla de aplicación de la norma en el tiempo, que en materia

<sup>93</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.9. Prgs. 1, 2 y 3

<sup>94</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.11.

<sup>95</sup> Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales, 1966, ONU, art.2o y Protocolo Adicional de San Salvador, 1988, a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, art. 1º.

<sup>96</sup> Constitución Política arts, 53 y 215

<sup>97</sup> Constitución Política arts. 25, 39 y 55

<sup>98</sup> Decreto 243/24 o Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.16. num. 9

<sup>99</sup> Decreto 243/24 o Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.16. num. 8

<sup>100</sup> Decreto 1631/21 resultante de Acuerdo Colectivo 2019 de carácter general o común.

<sup>101</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.16 nums. 5 y 8

<sup>102</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.16 nums. 5, 8 y 9

laboral se expresa especial y protectoramente en su **aplicación retrospectiva** o sea, **hacia atrás**, a las relaciones laborales existentes o en curso, de manera tal que, nada importa la fecha del Acuerdo Colectivo o del Decreto Anual sobre nuevas Escalas de Asignación básica mensual, pues **de todas maneras se aplicará hacia atrás, retrospectivamente**, a las relaciones laborales existentes o en curso.

#### **6.5.El Decreto 243/24 consagra la inclusión de la Mujer en “equidad numérica” en las Comisiones Negociadoras:**

El Decreto 243/24 consagra la **inclusión de la Mujer en “equidad numérica”** en las Comisiones Negociadoras, lo cual constituye un avance trascendente frente al tradicional e histórico machismo de los Ejecutivos de las Confederaciones o Centrales y Federaciones sindicales<sup>103</sup> quienes **han discriminado, marginalizado o excluido a la Mujer** a pesar de constituir **la Mujer la mayoría de Empleados Públicos y de Sindicalizados** en la Función Pública, pero eso sí echando discursos o proclamas sobre la Igualdad y no Discriminación de la Mujer.

#### **6.6. Decreto 243/24, “Representatividad Multinivel”: “número de Negociadores, Grado de Representatividad y conformación de la Comisión Negociadora unificada sindical”:**

El Decreto 243/24 regula positivamente **para efectos cuantitativos o contables o del número de afiliados**, “el principio de la Representatividad Multinivel” entendido “como la Representación que ejerce la Confederación respecto de sus Federaciones y Sindicatos que la conforman” y “la representación que ejercen las Federaciones con respecto a sus Sindicatos, y la de éstos en relación con sus Afiliados.”<sup>104</sup>

Una regulación importante y necesaria para poder conocer o determinar el **número de Afiliados** o **“grado de representatividad”** de las Confederaciones o Centrales, Federaciones y Sindicatos, dentro del Principio básico que orienta y explica el Decreto 243/24, cual es, el **número de afiliados** como fundamento del grado de mandato, o grado de autorización o grado de legitimidad o grado de habilitación o “grado de representatividad” para todos los efectos de la Negociación colectiva: a mayor **número de afiliados**, mayor grado de representatividad, y a menor **número de afiliados**, menor grado de representatividad.

#### **Número de Afiliados, Decreto 243/24:**

**Regla general**, será el **Censo sindical** que realizará cada dos -2- años el MINISTERIO DE TRABAJO;

**“entre tanto se realice el Censo Sindical** por el MINISTERIO DE TRABAJO, **la Representatividad** de las Organizaciones sindicales se deberá determinar conforme con la siguiente información”:

**“1. Certificado de descuento mensual efectuado por el Empleador** y pagado a la respectiva Organización sindical, Federal y Confederal;

**“2. La Certificación que, como requisito y condición de participación, necesariamente deberá expedir toda Organización**, bien sea Sindicato, Federación o Confederación, con las firmas de su Secretario y Fiscal, **sobre el número de sus Empleados Públicos afiliados, registrados en los Libros sindicales, con derecho y pago de su Cuota sindical descontada por el Empleador**. Esta Certificación se entenderá expedida **bajo la gravedad del Juramento** y debe ser **coincidente con los Fondos depositados en Bancos por concepto de Cuotas sindicales...**

**“En caso de no expedirse la Certificación o de no ser expedida en forma concreta, precisa y cierta sobre el número de Empleados Públicos afiliados** a una Organización sindical, **quedará suspendida la participación, Permisos sindicales...** hasta tanto expida la Certificación en forma debida, precisa y cierta.”, y,

**3. “el área de Talento Humano** de cada Entidad **deberá expedir una Certificación en la que conste el número de Afiliados con descuento** por cada Organización sindical.”<sup>105</sup>

---

<sup>103</sup> Con retardo de casi un cuarto de siglo, recientemente, FECODE y la CUT dieron el buen ejemplo sindical, aprobaron iniciar la aplicación de la **Ley de Cuotas del 33% : Ley 581/00** “por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios” que incluye “todas las instancias decisorias de la Sociedad Civil”, art. 9º.; reformada por la **Ley 2424/24**, art. 4º que avanzó, consagró la **Paridad de Género, el 50%**.

<sup>104</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.10 inc. 1o

<sup>105</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.4. parg. transitorio

“Principios de transparencia, publicidad y veracidad sobre el número de Afiliados” como “regla de aplicación del Decreto 243/24.”<sup>106</sup>

**Obviamente** que el MINISTERIO DEL TRABAJO, ‘papá Ministerio del Trabajo’, **incumplirá su deber de realizar el Censo sindical de la Función Pública**, igual que como viene incumpliendo desde 1996 su deber de realizar el Censo Sindical General.<sup>107</sup>

#### **6.7. Decreto 243/24, “Unidad en la Negociación colectiva”: unidad de Pliego, unidad de Comisión Negociadora y unidad de Acuerdo Colectivo; improcedencia de otro Pliego para otro Acuerdo durante la Vigencia de Acuerdo Colectivo; Condición suspensiva:**

El Decreto 243/24 preceptúa el Principio básico de la Negociación Colectiva en la Función Pública, cuya es, de “**unidad en la Negociación colectiva**” que significa: **unidad de Pliego, unidad de Comisión Negociadora sindical y unidad de Acuerdo Colectivo.**<sup>108</sup>

En razón del Principio de **Unidad** en la Negociación, “**en ninguna circunstancia se podrá presentar escrito de Solicitudes durante la Vigencia de Acuerdo Colectivo**”<sup>109</sup>, pues de permitirse se rompería en Principio de Unidad de Pliego al haber otros, de Unidad de Comisión Negociadora sindical pues habría otras, y de Unidad de Acuerdo Colectivo al haber otros.

Y la regla de **Unidad** de Pliego se protege para hacerla efectiva al preceptuar el Decreto 243/24 una **Condición Suspensiva** según la cual la **Unidad de Pliego** constituye un “**requisito sin el cual no se Instalará la Mesa de Negociación, ni se dará inicio a la misma.**”<sup>110</sup>

#### **6.8. Decreto 243/24, Ámbitos de Negociación: cuatro -4- Ámbitos de Negociación, de Competencia sindical y de cobertura del Acuerdo Colectivo:**

**1. Ámbito Nacional**, Gobierno Nacional y Confederaciones o Centrales y Federaciones de Empleados Públicos y **Acuerdos Colectivos “para todos los Empleados Públicos del País.”**<sup>111</sup>

**2. Ámbito Sectorial**, Federaciones sindicales de Empleados Públicos, o, Sindicatos de Gremio o Rama o Sector, **se negocian los “asuntos propios”** de los Empleados Públicos **del Sector.**<sup>112</sup>

**3. Ámbito Territorial**, Federaciones sindicales de Empleados Públicos, o, Sindicatos de Gremio o Rama o Sector, **se negocian los “asuntos propios”** de los Empleados Públicos de los Departamentos, Distritos Especiales o Distrito Capital y Municipios.<sup>113</sup>

**4. Ámbito singular**, Entidad Pública, **Sindicatos de primer grado: de Empresa, de Gremio o de Rama**<sup>114</sup>, **se negocian los “asuntos propios”** de los Empleados Públicos de la **Entidad.**<sup>115</sup>

#### **6.9. Decreto 243/24, Unificación del Pliego y de la Comisión Negociadora sindical:**

El Decreto 243/24 consagra el Principio de “**unidad en la Negociación colectiva, que significa unidad de Pliego, de Comisión Negociadora**”<sup>116</sup>;

**Son dos -2- las eventualidades** para concurrir en **Unidad** de Pliego y de Comisión Negociadora sindical:

**1. Lo mejor, pero menos probable desafortunadamente dada la división y el canibalismo**, que las Organizaciones sindicales **hubieren consensuado, acordado o convenido antes del 31 de Marzo**,

<sup>106</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.4. num. 4o

<sup>107</sup> Ley 278/96 art. 5 lit. c.

<sup>108</sup> Decreto 243/24 o Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.4. num. 3.

<sup>109</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.9. num. 6

<sup>110</sup> Decreto 1072/14 art. 2.2.2.4.3. num. 7

<sup>111</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.3. num. 9

<sup>112</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.3. num. 10

<sup>113</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.3. num. 11

<sup>114</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.3. num. 12 y art. 2.2.2.4.8. num. 3; Código Sustantivo del Trabajo art. 356

<sup>115</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.3. num. 12.

<sup>116</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.4. num. 3 y art. 2.2.2.4.3. nums. 7 y 8

en **forma previa**, el **Pliego Unificado con su Comisión Negociadora Unificada** para su presentación e iniciar así la Negociación; o,

**2. Lo peor, desafortunadamente lo más probable dada la división y el canibalismo, que antes del 31 de Marzo, en forma previa no se hubiere logrado acuerdo sindical** de Unificación del Pliego y de su Comisión Negociadora, caso en el cual, seguirá el siguiente procedimiento:

Cada Sindicato presenta su propio Pliego y Comisión Negociadora; el Empleador invitará a que cada Sindicato manifieste su intención de Unificar, y a los que así lo expresaren, el Empleador les colaborará en “términos logísticos” para los Sindicatos se reúnan y deliberen por un término legal;

Vencido el cual, habría dos -2- eventualidades:

**1. Lo mejor, pero menos probable desafortunadamente dada la división y el canibalismo, que los Sindicatos sí unificaren** y por tanto, se radicará ante el Empleador el Pliego unificado con su Comisión Negociadora Unificada e iniciará la Negociación; o,

**2. Lo peor, lo más probable dada la división y el canibalismo ,que no hubiere acuerdo** sindical, que **persista la divergencia**, caso en el cual, los Sindicatos “que representen a la **mayoría** de los Empleados Públicos sindicalizados” presentarán al Empleador el Pliego y la Comisión Negociadora y así se instalará la Mesa de Negociación.<sup>117</sup>

#### **6.10. Decreto 243/24, cumplimiento, ejecución o implementación del Acuerdo Colectivo, Comité Bipartito y Cronograma:**

En el **Pliego** se debe solicitar, para que negociado se pacte en el **Acuerdo Colectivo “el Comité Bipartito de seguimiento para el cumplimiento y ejecución del Acuerdo Colectivo”, “la forma, medios y cronograma para su implementación”<sup>118</sup>** que consideramos debe ser un **Cuadro en excel a tres -3- columnas:**

**en la Columna de la izquierda**, renglón por renglón, se debe **referir cada uno de los puntos del Acuerdo Colectivo;**

**en la Columna del centro**, indicar el **cargo del Funcionario Responsable de cumplir cada punto** del Acuerdo Colectivo, y

**en la Columna de la derecha**, precisar la **fecha límite de cumplimiento de cada punto** del Acuerdo Colectivo, por cada Funcionario Responsable de su cumplimiento.

**Y en el Pliego, para que quede en el Acuerdo Colectivo, el Cronograma** debe precisar **los días y horas de reunión del Comité Bipartito**, por ejemplo, los primeros y terceros Jueves de cada mes, de 8 a 12 m, en la Oficina 312, piso 3º.

#### **6.11. Decreto 243/24, para el cumplimiento e implementación del Acuerdo Colectivo: Actos Administrativos, expedidos por las Autoridades Públicas, según sus Competencias; plural, no singular:**

El Decreto 243/24 aclara e insiste en **lo plural**: “Autoridades”, “Competentes, Competencias Constitucionales y Legaales”, “expedirán los respectivos Actos Administrativos”: “cuáles **Autoridades**, en cuáles **puntos** y en cuáles **plazos**, son las **obligadas** al cumplimiento del Acuerdo Colectivo”.<sup>119</sup>

La norma significa que, punto por punto del Acuerdo Colectivo, cada una de las Autoridades que tenga Competencia Constitucional y Legal sobre el o los respectivos puntos, expedirá Acto Administrativo por el cual resuelva cómo y en cuáles plazos le dará cumplimiento; por ejemplo, el Nominador sobre el estudio técnico de Planta, o el Coordinador de Talento Humano sobre Permisos, o el Coordinador de Bienestar Social sobre Convenio con Caja de Compensación o Plan Anual, o el Secretario General sobre Presupuesto y pagos por horas extras.

<sup>117</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.9. pargs. 1, 2 y 3.

<sup>118</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.16 nums. 6 y 7, y art. 2.2.2.4.18. num. 5

<sup>119</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.17.

**No es procedente repetir el error** conjunto de la Administración y del Tinterillismo sindical, de **lo singular, de un solo Acto Administrativo**, de carácter **general**, expedido por **una sola Autoridad**, diciendo **en abstracto e indeterminadamente** que **“aprueba”, u “ordena cumplir” o “prohija”** el Acuerdo Colectivo; **no, eso no es nada**, el Acuerdo Colectivo ya está celebrado, firmado por las Partes, está Depositado y es jurídicamente eficaz y obligatorio; por tanto, lo que sigue es su **“cumplimiento e implementación”**<sup>120</sup>, y **no necesita que nadie lo “apruebe” o “prohije”**; lo procedente y necesario es que las Autoridades con Competencia expidan los Actos Administrativos para decir: **cuáles Autoridades, cómo y cuándo van a cumplir cada punto del Acuerdo Colectivo.**

**6.12. Decreto 243/24, Capacitación en Negociación colectiva, “Planes anuales”, Responsabilidad del MINISTERIO DEL TRABAJO y el DAFP “con participación de las Confederaciones y Federaciones sindicales de Empleados Públicos”; Capacitación a cargo de la ESAP, o de Universidades con acreditación de alta calidad que desarrollen Programas en Negociación Colectiva de los Empleados Públicos:**

El Decreto 243/24 regula positivamente la Capacitación en Negociación colectiva mediante **“Planes anuales”** cuya elaboración es de **Responsabilidad del MINISTERIO DEL TRABAJO y el DAFP “con participación de las Confederaciones y Federaciones sindicales de Empleados Públicos”**.

**La Capacitación estará a cargo de “Escuela Superior de Administración Pública, ESAP, o de Universidades con acreditación de alta calidad que desarrollen Programas en Negociación Colectiva de Servidores Públicos”**<sup>121</sup>

A partir de la vigencia del Decreto 243/24 la Capacitación en Negociación colectiva **ya no podrá ser materia de disposición de cada Entidad y sus Sindicatos, tampoco será procedente que la Entidad le entregue dinero a los Sindicatos so pretexto de la Capacitación, o que la Entidad Contrate la Capacitación con alguien recomendado por los Sindicatos;**

**No, ya no será procedente**, dado que por mandato del Decreto 243/24 la Capacitación en Negociación Colectiva debe obedecer y corresponder a **“Planes anuales” de carácter Nacional**, elaborados por el **MINISTERIO DEL TRABAJO y el DAFP “con participación de las Confederaciones y Federaciones sindicales de Empleados Públicos”** e impartida la Capacitación por la **“Escuela Superior de Administración Pública, ESAP, o de Universidades con acreditación de alta calidad que desarrollen Programas en Negociación Colectiva de Servidores Públicos”**<sup>122</sup>

## **7. DECRETO 243/24: LO NEGATIVO**

**7.1. Decreto 243/24, no haber incluido el Arbitraje consagrado en el artículo 8º del Convenio 151:**

**Gravísimo** que el Decreto 243/24 no hubiere incluido el Arbitraje consagrado en el artículo 8º del Convenio 151, cuyo texto es el siguiente:

*“Parte V. Solución de conflictos. La solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la **Negociación entre las Partes** o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la **Mediación**, la **Conciliación y el Arbitraje.**”*

El Arbitraje es el que unos terceros denominados **Árbitros**, deciden mediante una Sentencia o **Laudo Arbitral, el que jurídica y ficcionadamente equivale a una solución por las propias partes**, **“tiene el carácter de Convención colectiva”**<sup>123</sup>, y conforme a la OIT **“las decisiones Arbitrales sean obligatorias para ambas partes y se apliquen plena y prontamente”**<sup>124</sup>

<sup>120</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.17.

<sup>121</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.19.

<sup>122</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.19.

<sup>123</sup> “el Fallo Arbitral...tiene el carácter de Convención colectiva” Código Sustantivo del Trabajo art. 461

<sup>124</sup> Gernigon, Bernard, Odero, Alberto, Guido, Horacio, Principios de la OIT sobre el derecho de Huelga, OIT, 1998, Ginebra, Suiza, pág. 17

**Conflicto Colectivo de Trabajo sin solución no existe ni puede existir, sería una contradicción en su propia naturaleza, todo Conflicto entraña una solución**

Tramitadas las etapas consagradas en el artículo 8º del Convenio 151 y del Decreto 243/24 de “Negociación entre las Partes” o de “Mediación”, sin que se hubiere logrado la “solución del Conflicto”, dice el Decreto 243/24 que “se dará cierre” a la Negociación<sup>125</sup>, lo que significa que las diferencias no solucionadas, el conflicto, quedaría sin solución, en el aire, lo cual es una contradicción en sí misma, pues todo Conflicto significa y contiene una solución, tal como lo consagra el artículo 8º del Convenio 151: “el Arbitraje” o sea la decisión por terceros como forma final de “solución del Conflicto” ante el no acuerdo por las Partes.

### **Arbitraje en la Administración Pública**

El Arbitraje procede en la Administración del Estado cuando las negociaciones son infructuosas y se han agotado los procedimientos de Conciliación o de Mediación<sup>126</sup>: “en los casos de conflicto dentro de la Función Pública...tras negociaciones prolongadas e infructuosas, es obvio”<sup>127</sup>

### **Arbitraje**

El Arbitraje consagrado en el artículo 8º del Convenio 151, hunde sus raíces en:

**La Corte Permanente de Arbitraje** -1899- hoy organismo de la ONU con sede en La Haya;

Existe un Tratado General de Arbitraje Interamericano, adoptado en Washington en 1929 por la OEA;

**La Carta internacional americana de garantías sociales** consagra que “Es deber del Estado promover la conciliación y el Arbitraje como medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo”<sup>128</sup>;

**La Ley**<sup>129</sup> “por medio de la cual se expide el Estatuto del Arbitraje Nacional e Internacional”, en la que se define que “el arbitraje es un mecanismo alternativo de solución de conflictos, mediante el cual, las partes difieren a los árbitros la solución de una controversia”; el Estado Colombiano en forma regular y ordinaria es Parte en Arbitrajes.<sup>130</sup>

**En Colombia, La Constitución política en su artículo 116 consagra el Arbitraje.**<sup>131</sup>

**En Colombia, el Arbitraje está previsto en el Código Sustantivo del Trabajo**, parte Colectiva, como medio para la solución de los Conflictos Colectivos de Trabajo dentro del vínculo laboral Contractual de los trabajadores privados y oficiales<sup>132</sup>;

**Decreto 243/24, violación Gubernamental del Convenio 151 art. 8º, flagrante transgresión del orden jurídico, por restringir el Derecho de Negociación colectiva y de solución del conflicto, al dejar el conflicto sin solución, en el aire:**

El Gobierno Nacional en el Decreto 243/24 se negó a aceptar “el arbitraje”, a cumplir el artículo 8º del Convenio 151, su Ley 411/97 aprobatoria, cual norma reglamentada y determinante del Decreto como norma reglamentaria o derivada para la debida ejecución del Convenio 151.

El Gobierno Nacional al no incluir o excluir el Arbitraje previsto en el artículo 8º del Convenio 151, incurre en **flagrante transgresión del orden jurídico, por restringir el derecho de negociación colectiva y de solución del conflicto, al dejarlo sin solución, en el aire**, dadas las siguientes razones:

La no inclusión del Arbitraje consagrado en el artículo 8º del Convenio 151, constituye flagrante infracción por Colombia, de la **Constitución de la OIT**<sup>133</sup> sobre deberes de Colombia como Estado Miembro;

La no inclusión del Arbitraje consagrado en el artículo 8º del Convenio 151, constituye flagrante violación por Colombia, de la **Convención de Viena, 1980, sobre Derecho de los Tratados:**

a) en su artículo 26, Pacta sunt servanda, según el cual “todo Tratado en vigor obliga a las partes y debe

<sup>125</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.14 # 13

<sup>126</sup> Ibid., OIT, Comisión, Informe 2013, numeral 433, p. 187

<sup>127</sup> Ibid.; Gernigon, Bernard; Odero, Alberto y Guido, Horacio. *La negociación colectiva: normas de la OIT y principios de los organismos de control*, Ginebra, OIT, 2000, p. 41

<sup>128</sup> Art. 37, OEA, aprobada por Ley 1/51

<sup>129</sup> Ley 1563 de 2012

<sup>130</sup> El Tiempo, en. 5/25, p.1.5. “Colombia en los Tribunales de Arbitraje Internacional”

<sup>131</sup> Corte Constitucional C-226/93, C-242/97

<sup>132</sup> Art. 452

<sup>133</sup> Art. 19

ser cumplido de Buena fe”<sup>134</sup>;

b) el artículo 27, según el cual, un Estado no puede pretender justificar el incumplimiento de un Tratado, por invocar su derecho interno; y,

c) el artículo 31 sobre “regla general de interpretación” de los Tratados, en cuanto debe hacerse “de buena fe...en el contexto y teniendo en cuenta su objeto y fin”;

El Estado Colombiano ha sido y es Parte en muchos Arbitrajes o Tribunales de Arbitramento<sup>135</sup>, lo que es acorde y no viola ninguna norma legal o constitucional sobre Competencia;

Fractura o escinde el artículo 8º del Convenio 151, dado que incluye “la Negociación entre las Partes” y la “Mediación”, pero excluye “el Arbitraje”, lo cual constituye infracción del **Principio de Unidad Normativa o de Inescindibilidad o Conglobamiento normativo**, dado que el Gobierno altera la unidad contextual normativa e impide la debida correspondencia integral, secuencial, alternativa y progresiva de los tres -3- medios para la “solución del conflicto”;

El Gobierno para pretender ‘justificar’ la no inclusión del Arbitraje en el Decreto 243 no puede esgrimir una ‘interpretación’ del artículo 8º del Convenio 151 por la cual **vacie el contenido obligacional normativo, lo deje sin efectos, lo torne en inútil, como si no existiera el Arbitraje**; ello es contrario al **efecto útil de la norma** conforme a la Corte Constitucional:

*“principio hermenéutico del efecto útil de las normas, según el cual siempre debe preferirse aquella interpretación que confiere pleno efecto a las cláusulas puesto que no debe suponerse que las disposiciones son superfluas.”<sup>136</sup>*

Y tampoco puede el Gobierno en engaño supuestamente maximalista, decir que **no le ‘gusta’ el Arbitraje porque prefiere la Huelga**, como si fueran contradictorios, siendo complementarios, pero además, por razones de técnica jurídica propia del Decreto Reglamentario 243/24 como norma derivada para la ejecución de la Ley: 411/97 aprobatoria del Convenio 151, lo que ha debido reglamentarse era el Arbitraje por ser lo que está incluido en el Convenio 151, más no la Huelga, por no estar incluida en el Convenio 151 y ser materia de otra Ley por mandato del artículo 56 Constitucional.

La no inclusión del Arbitraje conduce al exabrupto del Conflicto sin solución, lo cual es un contrasentido a la naturaleza de solución de todo Conflicto y una transgresión del artículo 8º titulado “solución de conflictos”;

Colombia al aprobar el Convenio 151 mediante la Ley 411/97 no hizo reserva alguna en materia de Arbitraje, y aún si la hubiera hecho ya estaría vencido el término de diez -10- años de la reserva.

**Colombia niega el Arbitraje y también el Derecho de Huelga de los empleados públicos** durante el conflicto colectivo de trabajo, lo que constituye un contrasentido y una transgresión de los criterios de OIT según los cuales, si se niega el derecho de Huelga, compensatoriamente debe proceder el Arbitraje para resolver el conflicto colectivo de trabajo en la función pública<sup>137</sup>

#### **Arbitraje en la Función Pública, ficción jurídica de Acuerdo Colectivo por las Partes:**

Aclarase que la Sentencia o Laudo Arbitral para la solución del Conflicto colectivo de trabajo en la Función Pública, ha de entenderse jurídicamente como una **ficción** según la cual el **Laudo Arbitral equivale a una solución o decisión adoptada por las mismas Partes** o como si la hubieren adoptado las mismas partes, tal como lo preceptúa la ley: “el fallo Arbitral...tiene el carácter de Convención colectiva”<sup>138</sup>

**‘Margen Nacional de apreciación’: es para cumplir el Convenio 151 art. 8º sobre Arbitraje, no para violarlo.**

La Corte Constitucional dice al respecto:

“resulta preciso hacer referencia a la doctrina del “Margen Nacional de Apreciación”, la cual permite que los Estados democráticos y pluralistas cuenten con **cierto ámbito de acción en la interpretación** de los Derechos Fundamentales reconocidos tanto en su Ordenamiento Interno como en los Tratados Internacionales de los que sea Parte. No obstante lo anterior, esta deferencia con el Legislador democrático, **no es ajena a límites**, y supone, además de condiciones internas de deliberación, el **respeto a los contenidos mínimos que las Convenciones Internacionales** y la

<sup>134</sup> Art. 26

<sup>135</sup> Revista Semana, edición # 2025 del 7 al 14 de marzo de 2021, pág. 5, Arbitrajes en los que es Parte el Estado Colombiano: “el de Gas Natural Fenosa, por el caso de Electricaribe...el de América Móvil, matriz de Claro, por el tema de la reversión de activos a La Nación”

<sup>136</sup> Corte Constitucional C-145/94; Consejo de Estado, Secc. 3ª, Subs C, Sent. mayo 14/14 Rad. 05001-23-31-000-2011-00462-01 (44544); Código Civil art. 1284.

<sup>137</sup> OIT “Manual de Negociación Colectiva y solución de confl en la Administración pública”, Ginebra, Suiza, 2012; y “Fomento de la negociación colectiva y resolución de conflictos en la Administración pública”, Ginebra, Suiza, 2015

<sup>138</sup> Código Sustantivo del Trabajo art. 461

jurisprudencia que los Tribunales encargados de interpretarlas, le otorgan a tales Derechos Humanos...56. En este sentido, el uso del Margen Nacional de Apreciación **debe responder a estándares objetivos** derivados de la tradición jurídica Nacional, y **no puede usarse de modo Discrecional para evadir estándares Internacionales de Derechos Humanos.**"<sup>139</sup>

#### **Arbitraje, inclusión en el Decreto Reglamentario y remisión a un Proyecto de Ley para reformar el CPACA en materia de Competencia para conocer el Recurso de Anulación sobre Laudos en la Función Pública:**

En el Decreto 243/24 ha debido incluirse y no se incluyó el Arbitraje, el que ha de diferirse a un Proyecto de Ley, a una Ley reformativa del CPACA atribuyendo Competencia al Tribunal Administrativo y al Consejo de Estado, para resolver el Recurso de Anulación sobre el Laudo Arbitral.

#### **Arbitraje en materia Laboral, en general, propuesta estratégica y estructural**

El Arbitraje puede ser un excelente mecanismo o institución para la solución del conflicto colectivo de trabajo, tanto dentro del vínculo contractual de los trabajadores privados y oficiales, como dentro del vínculo legal y reglamentario de los empleados públicos.

El Arbitraje Laboral tradicional del Código sustantivo de trabajo para el Conflicto colectivo de trabajo en el vínculo contractual, ese origen, integración y procedimiento arbitral ya está agotado, no es funcional y está deteriorado en su credibilidad y legitimidad; es un Tribunal Arbitral que se construye para un conflicto.

**Postulamos una mirada más amplia, de Institucionalización de la solución** del conflicto laboral colectivo, mediante la **creación de un Organismo autónomo e independiente**<sup>140</sup> de naturaleza técnica y especializada, de carácter multidisciplinario, integrado con base en el mérito y una administración colegiada, encargado de sistematizar información sobre la realidad económica, social, jurídica y laboral de la relación de trabajo en el sector privado y público, de la negociación colectiva en el sector privado y público, de la capacitación en negociación colectiva, generar una nueva cultura de la solución en la negociación colectiva, de tener su propio cuerpo institucional, multidisciplinario de especialistas para la solución: la mediación y **el Arbitraje.**

#### **Epílogo Gubernamental contrario al Derecho de Negociación colectiva: la inclusión del chantaje del 'lo toma o lo deja'**

El Decreto 243/24 al no incluir el Arbitraje como medio para la solución del Conflicto colectivo, significa que el Conflicto queda sin solución, en el aire, o sea que en la penúltima o última sesión de Negociación aparecerá la carta marcada **del chantaje del: 'lo toma o lo deja', como práctica de la Administración para imponer, unilateralmente, la 'solución' de la Administración,** dado que si 'lo toma' ello expresa solo el punto de vista de la Administración, y si 'lo deja' será nada o sin solución negociada; así el Gobierno, **el Decreto 243/24, es lo contrario de la Negociación colectiva, de la Bilateralidad negociada por las Partes.**

#### **7.2. Decreto 243/24 cercena el Derecho de Negociación colectiva en materia Salarial a las Organizaciones sindicales de los Empleados Públicos Territoriales:**

El Decreto 243/24 preceptuó: "En materia **Salarial habrá Negociación en el Ámbito Nacional exclusivamente...**en relación con el **incremento Salarial no se podrán acordar aumentos diferenciados en los Ámbitos Nacional, Sectorial, Territorial o Singular.**"<sup>141</sup>

El Gobierno, el Decreto 243/24 se estrella groseramente contra la Constitución Política, su Principio Fundamental de la '**Autonomía Territorial**'<sup>142</sup> y por ello, de la **Autonomía y Competencia de las Corporaciones y Autoridades Territoriales** para determinar las Escalas de Asignación Salarial de los Empleados Territoriales.<sup>143</sup>

Además de tamaño horror Constitucional, el Gobierno incurre en otro despropósito, cual es que en vez de corregir el error con otro Decreto, apenas expidió una mera Circular<sup>144</sup> en la que pretende desmentir al Decreto;

<sup>139</sup> Corte Constitucional C-180/16

<sup>140</sup> Que no forma parte de la Rama Ejecutiva, de los previstos Constitucionalmente en el artículo 113

<sup>141</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.5. Parg.

<sup>142</sup> Constitución Política arts. 1º y 287

<sup>143</sup> Constitución Política arts. 300.7, 305.7, 313.6, 315.7.

<sup>144</sup> Circular 036/24, Ministerio del Trabajo y DAFP.

aún está pendiente que el Gobierno expida el Decreto.

### **7.3. Decreto 243/24, no Negociación sindicalmente coordinada o integrada: la Negociación Multinivel:**

El Decreto 243/24 no reguló la Negociación sindical **Multinivel**, entendida como la entiende la OIT “que la Negociación colectiva se desarrolle en **varios niveles**, las partes negociadoras deben velar porque exista **coordinación** entre ellos”<sup>145</sup>; “promover la Negociación colectiva en todos los **Niveles**”<sup>146</sup>.

Entonces, la Negociación sindical **Multinivel** es el **procedimiento sindical de ‘coordinación’, integración, articulación, enlace o sincronización sindical entre los cuatro -4- Niveles o Ámbitos** de Negociación colectiva.

**Negociación Multinivel: ‘coordinación’ sindical, simbolizada en un Árbol: su Tronco, sus Ramas y sus Hojas:**

**Negociación Multinivel en los Niveles o Ámbitos de la Negociación:** en un árbol, en un todo, vivo, dinámico, con sus partes, en una unidad:

**El tronco del Árbol es la Negociación del primer Nivel o Ámbito General, común y Nacional** entre las Confederaciones-Federaciones y el Gobierno Nacional, para todos los Empleados Públicos de Colombia;

**Las ramas del Árbol es la Negociación del segundo Nivel o Ámbito Sectorial**, con pliegos, mesas y acuerdos sectoriales como los de Maestros, Universidades, Salud, para los empleados del respectivo sector, y,

**Las otras ramas y las hojas del Árbol es la Negociación del tercer y cuarto Niveles o Ámbitos por cada Territorio o Entidad**, para los empleados del respectivo Territorio o Entidad, Departamental, Distrital o Municipal;

**Negociación Multinivel, protagonismo principal de la Negociación de Ámbito general o común, de las Confederaciones y Federaciones<sup>147</sup> sindicales**

En la Negociación sindical Multinivel, el Ámbito o Nivel de Negociación más importante es el Ámbito de contenido General o Común, por las siguientes razones:

**En el Ámbito de contenido General o Común su cobertura es sobre todos los Empleados Públicos de Colombia, el 100%, el 1’248.000 Empleados** de vínculo legal y reglamentario, todas las Ramas del Estado: ejecutiva, legislativa y judicial, los órganos de control, la organización electoral, las universidades públicas, los Maestros, las Fuerzas Militares y de Policía;

**En el Ámbito de contenido General o Común su materia u objeto es para reformar-mejorar la Ley y los Decretos**, las normas de carácter general, que irradia y se aplica a todos;

**En el Ámbito de contenido General o Común es concentrada la titularidad de la Representación** del Estado Empleador está en el Gobierno Nacional: Ministerio de Hacienda, de Trabajo y en el Departamento administrativo de la Función Pública; y,

**En el Ámbito de contenido General o Común es concentrada la titularidad de la Representación sindical** en las Confederaciones y Federaciones sindicales de empleados públicos, lo que expresa una representatividad sindical concentrada, una mayor representatividad, un reto de protagonismo sindical concentrado “para todos los empleados públicos, o para parte de ellos, por región, departamento, distrito o municipio”<sup>148</sup>, que podría significar y trascender mucho, si las

<sup>145</sup> Recomendación 163, num.4.2, Convenio 154 “sobre el fomento de la negociación colectiva”

<sup>146</sup> OIT, Comisión de Expertos en la aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe, 2024, p.111

<sup>147</sup> Históricamente, por 1940, cuando solo existía una Confederación, la CTC, las Federaciones sindicales tenían un gran protagonismo sindical, por ejemplo, las Federaciones de los Trabajadores de carreteras, la de los Petroleros, la de los ferroviarios o la de los Braceros del Río Magdalena y los Puertos. -Daniel Pecault, Política y sindicalismo en Colombia, ed. Culturales, 1982, pág. 192

<sup>148</sup> Decreto 160/14 art. 7° # 1, ó, Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.6. # 1

Confederaciones y Federaciones sindicales de empleados públicos pudieren sumar, concurrir y demostrar capacidad de iniciativa, convocatoria, orientación, organización, coordinación, dirección y de negociación integrada o articulada o multinivel mediante Pliegos Tipo o de solicitudes comunes para el nivel Sectorial y el nivel por Entidad, sin perjuicio de solicitudes particulares, todo articulado con el Pliego de las Confederaciones/Federaciones sindicales para el Ámbito General o de contenido común.

**Si estos cuatro -4- Ámbitos o Niveles de Negociación se integran y coordinan sindicalmente:** en el contenido de los Pliegos en cada nivel o ámbito, en la Capacitación previa de los Negociadores en todos los Niveles o Ámbitos y en la articulación-planificación de toda la Negociación, se estaría ante la negociación Multinivel, y si lo que prevalece es la división, el canibalismo y la improvisación, se estaría en lo plenamente difuso y no coordinado Multinivel.

#### **Solicitudes para la Negociación Multinivel, Pliegos tipo:**

Existen aspectos normativos, de carácter común a todos, que de acuerdo al reparto de competencias de las Autoridades Públicas y los Ámbitos de negociación, podrían constituir **ejemplos de solicitudes sindicales Tipo**, para la negociación sindical Multinivel:

**Vigencia** del Acuerdo Colectivo, por anualidades;

**Planes anuales o bianuales de Permisos Sindicales;**

**Derecho de Consulta y Participación** informada, propositiva y eficaz en todas sus etapas de las organizaciones sindicales en:

**1. Programa anual de Bienestar Social**, y en el seguimiento de su ejecución o cumplimiento;

**Interpretación y reglamentación de los puntos del Acuerdo Colectivo** para su cumplimiento;

**2. Reestructuración** de la Administración: Planta y Manual;

**3. Comité bipartito para el seguimiento y cumplimiento del Acuerdo Colectivo;**

**4. Cronograma de cumplimiento**, en excel, a tres columnas, en la derecha el punto acordado, en la del centro el funcionario responsable de cumplir el respectivo punto, y a la derecha el plazo o límite de tiempo para el cumplimiento de cada punto;

#### **Federación de Departamentos, de Municipios, Asociación de ciudades Capitales y de Contralores, Personeros Territoriales: Negociación Multinivel, concentrada de Pliego Tipo**

Una reforma legal necesaria para fortalecer la Negociación Concentrada y el protagonismo concentrado de las Confederaciones y Federaciones sindicales de empleados, sería la de atribuirles participación, por ejemplo, a la Federación de Departamentos y de Municipios, a la Asociación de ciudades Capitales y a la Asociación de Contralores o Personeros Territoriales, en la negociación de ámbito Territorial y por Entidades, para ser el escenario inicial de negociación y acuerdo de los Pliegos Tipo o de solicitudes comunes, cuyos acuerdos deben ser luego prohijados e implementados por las respectivas Autoridades con Competencia Constitucional: Gobernadores, Alcaldes y Contralores, que incluyan también la negociación con estas Autoridades de las solicitudes particulares o singulares.

Aún sin reforma legal, podría desarrollarse la negociación con estas Federaciones y Asociaciones, en fase inicial y previa, por economía procedimental y racionalidad, dirigidas a evitar la innecesaria y desgastante multiplicidad incoherente de micro negociaciones, aunque sin perjuicio de las Negociaciones por Territorio para incorporar lo General, más lo específico Territorial.

#### **OIT, coordinen, no dividan, representatividad y mejor defensa o eficacia sindical**

A los divisionistas, promotores de la división-canibalismo y de la negociación dividida en trizas, que engañosamente se dicen abanderados de la OIT, es pertinente transcribirles el criterio de la OIT:

**“no estimulen la proliferación** de organizaciones que cubran las mismas categorías de empleados públicos”<sup>149</sup>

**“evitar una multiplicación del número** de organizaciones que puedan competir entre sí”<sup>150</sup>

**“La agrupación de sindicatos...para reforzar** su posición en la negociación colectiva o para poder defenderse en mejores condiciones”<sup>151</sup>

<sup>149</sup> OIT, Recomendación # 159

<sup>150</sup> OIT, Comisión de expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones, Libertad sindical y negociación colectiva, 1994, # 91, pág. 44

<sup>151</sup> OIT, Comisión de expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones, Libertad sindical y negociación colectiva, 1994, # 96, pág. 46

“solamente las organizaciones sindicales...representativas son capaces de defender eficazmente los intereses de los trabajadores”<sup>152</sup>

### **La gran contradicción**

La Negociación colectiva está afectada, limitada, atacada, por una gran contradicción: mientras la norma del Decreto 243/24 preceptúa la “**unidad** de la Negociación colectiva”, por el contrario, el sindicalismo practica la **división**, lo que significa que el enemigo principal de la Negociación es interno, la **división** sindical, cual objetivo estratégico neoliberal para dinamitar, fragmentar, dispersar y debilitar la capacidad real de Representación sindical y de Negociación colectiva, lo que sirve al Empleador y perjudica a los Empleados Públicos.

### **Decreto 243/24, visión cuantitativa o contable o numérica de lo Multinivel:**

El Decreto 243/24 tiene una visión de lo Multinivel consistente en describir los cuatro -4- ámbitos o niveles de Negociación y en la determinación numérica de los Negociadores según la Representatividad de las Confederaciones, Federaciones y Sindicatos, en relación con el número de Afiliados.<sup>153</sup> Es una mirada necesaria, pero diferente a la de la OIT.

### **7.3. Decreto 243/24, desigualdad de las Partes en la Negociación, discriminación negativa a la Organización sindical:**

En la Negociación colectiva, bilateral, entre las Partes, **cada Parte debe formular su Proyecto o Propuesta integral de Acuerdo Colectivo**: el Pliego es el proyecto o propuesta sindical de Acuerdo colectivo, y está reglado el Pliego en el Decreto 243/24.

En cambio, el Decreto 243/24 no regla que el Empleador deba formular también su proyecto o propuesta de Acuerdo Colectivo, que debe presentar hasta el momento de instalación de la Mesa de Negociación.

Así, se hubieran distribuido las Cargas de las Partes en la Negociación, por aplicación del Principio de Igualdad de las Partes en la Negociación, que permitiría el que las Partes, por igual, publiciten o coloquen las cartas sobre la Mesa de Negociación, lo que además dinamizaría la Negociación y evita la práctica Administrativa ‘ocultada’ hasta la penúltima o última reunión de Negociación de ‘destapar’ el chantaje del ‘lo toma o lo deja’.

**Para disipar confusión se aclara**, que esto del Derecho a la Igualdad Negocial y de no Discriminación, no tiene nada que ver con la Denuncia del Contrato o Convención Colectiva o Contrapliego predicable exclusivamente del vínculo laboral de Contrato o Contractual de Trabajadores Privados u Oficiales regulados por el Código Sustantivo del Trabajo.<sup>154</sup> No, aquí estamos es en otro vínculo y en otra normatividad diferentes y no confundibles: estamos en la Negociación dentro del vínculo laboral Legal y Reglamentario, regulada por el Decreto 243/24.

**Y tambien se aclara, ante otra confusión**, que uno es el Principio Constitucional de Igualdad Negocial de las Partes y de la especial protección a los Organizaciones de Empleados Públicos como Representantes de los Trabajadores,<sup>155</sup> y otro tema, muy diferente, no excluyente, es el Derecho de Petición o de Información.<sup>156</sup>

### **7.4. Decreto 243/04, excluyó a los Contratistas de prestación de servicios, en general y excluyó en particular a los Docentes de Cátedra y Ocasionales de las Universidades Públicas:**

El Gobierno, el Decreto 243/04, excluyó a los Contratistas de prestación de servicios, en general y excluyó en particular a los Docentes de Cátedra y Ocasionales de las Universidades Públicas; el Decreto 243/24 ha debido incluir en el Derecho de Negociación colectiva a los Contratistas, dadas las siguientes razones:

---

<sup>152</sup> OIT, Comisión de expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe, Conferencia Internacional de 2013, La negociación colectiva en la administración pública: un camino a seguir, # 282, pág. 104

<sup>153</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.8. y art. 2.2.2.4.10.

<sup>154</sup> Código Sustantivo del Trabajo, arts. 467 y 479

<sup>155</sup> Constitución Política arts. 13 inc. final, 25, 53 y 55

<sup>156</sup> Constitución Política art. 23

## Protección Constitucional del “Trabajo” “en todas sus modalidades”

La Constitución política consagra la protección del Trabajo “en todas sus modalidades”:

“El Trabajo...goza, **en todas sus modalidades**, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”<sup>157</sup>

La Corte Constitucional ha apreciado la expresión Constitucional de protección del “Trabajo” “en todas sus modalidades”:

“**No solo la actividad laboral Subordinada** está protegida por el Derecho Fundamental al Trabajo. **El Trabajo no Subordinado** y libre, aquel ejercido de forma Independiente por el individuo, **está comprendido en el Núcleo Esencial del Derecho al Trabajo**...De ahí el reconocimiento a toda persona del derecho a un trabajo en condiciones Dignas y Justas, así como la manifestación de la **especial protección del Estado “en todas sus modalidades.”**”<sup>158</sup>

### Derecho de Asociación sindical: excepción Constitucional y del Convenio 98:

La regla general Constitucional es el Derecho de Asociación Sindical de todas las personas<sup>159</sup> que trabajan;<sup>160</sup> la Excepción expresa, precisa y típica del Derecho de Asociación Sindical solo existe para los “miembros de la Fuerza Pública”<sup>161</sup>: las Fuerzas Militares y de Policía.<sup>162</sup>

Los Contratistas Administrativos por prestación de servicios están protegidos dentro de la Regla General Constitucional del Derecho de Asociación Sindical, no están excepcionados.

### Contratistas, Derecho de Asociación sindical, protección del Trabajo “en todas sus modalidades”, Corte Constitucional y Tribunal

La Corte Constitucional lo afirma:

“**Los Contratistas**...son una categoría al servicio del Estado -aparte de los trabajadores oficiales y de los empleados públicos- que **pueden gozar del Derecho de Asociación Sindical**...sin importar el tipo de vinculación...no se encuentran dentro de la excepción Constitucional”<sup>163</sup>

“término Trabajadores... debe entenderse en sentido amplio y no limitarse a la categoría de “empleados asalariados” o “subordinados”, de manera que **no puede excluirse de los Sindicatos de empresa a los Trabajadores “independientes”**.”<sup>164</sup>

### Contratistas, Derecho de Asociación sindical y de Negociación Colectiva, Corte Constitucional:

“**Los Contratistas del Estado podrán afiliarse al Sindicato** que consideren representa mejor sus intereses...o constituir el que se adecue a su naturaleza Contractual...**mediante la Organización Sindical formule Peticiones a las Autoridades** sobre el mejoramiento de sus condiciones generales en las que se presta el servicio.”<sup>165</sup>

### Principio pro homine, Interpretación

“Se debe acudir a la norma más amplia o a la interpretación más extensiva cuando se trata de reconocer Derechos; e, inversamente, a la norma de interpretación restringida cuando se trata de establecer restricciones.”<sup>166</sup>

## 8. DECRETO 243/24, PRECARIIDADES E IMPRECISIONES JURÍDICAS:

---

<sup>157</sup> Constitución Política art. 25

<sup>158</sup> Corte Constitucional C-475/92; C-614/09

<sup>159</sup> Convención Americana de derechos humanos art. 16

<sup>160</sup> Constitución Política art. 39, Convenio 87/48 art. 2º; Convención Americana sobre Derechos Humanos, art. 16

<sup>161</sup> Constitución Política art. 39 inc. Final; Convenio 87 art. 9º; Convención Americana sobre Derechos Humanos art. 16 num. 3o

<sup>162</sup> Constitución Política art. 216

<sup>163</sup> Corte Constitucional T-376/20 # 6.2.1. y 6.3

<sup>164</sup> Corte Suprema Justicia, Sala laboral, STL7928-2020

<sup>165</sup> Corte Constitucional T-376/20

<sup>166</sup> Corte Constitucional T-284/06

### **8.1. Decreto 243/24, la Democracia es Participación e inclusión; la Democracia no es mecánica ni excluyente.**

Desde la perspectiva del precedente Jurisprudencial de la Corte Constitucional<sup>167</sup> y del Principio Constitucional de Democracia Participativa, del derecho de “participación de **todos** en las **decisiones que los afectan**”<sup>168</sup>, el Decreto 243/24 podría adolecer de precariedad Constitucional, dado que pareciera expresar un criterio de Democracia mecánica y excluyente, más no de Democracia Participativa e incluyente, dadas las siguientes razones:

Fracasado el Consenso para Unificar Pliego y Comisión Negociadora, preceptúa el Decreto 243/24 que se “instalará la Mesa de Negociación con aquellas -Organizaciones sindicales- que presenten el escrito Sindical **que represente a la mayoría** de los Empleados Públicos sindicalizados, el cual tendrá el carácter de **Pliego único** de Solicitudes”<sup>169</sup> como discrecionalidad absoluta por abierta, indeterminada y excluyente de la mayoría sobre los Pliegos de las Minorías, sin que el Decreto 243/24 regle para su ejercicio por las mayorías una Carga Argumental de ponderación y justificación, de carácter Participativo, respecto de cuáles puntos de los Pliegos de las Minorías excluye o incluye y por qué, y cuáles puntos de los Pliegos de las Mayorías incluye o excluye y por qué.

Y el Decreto 243/24 para el procedimiento de Negociación excluye la Participación de las Minorías que no alcanzaron a elegir Negociadores en sus modalidades directa o por coalición, que bien podría haber sido crear un **Comité Sindical participativo de carácter Consultivo** que trate de integrar a todas las minorías, sin perjuicio de la atribución decisoria de los Negociadores sindicales; igual podría reglarse el Comité Consultivo para el procedimiento del Comité Bilateral de seguimiento en el cumplimiento del Acuerdo Colectivo.

Entendemos que la Democracia Constitucional Participativa es Democracia con Participación, mayorías con respeto, garantías e inclusión, no exclusión, de las minorías; Democracia no es un mero asunto de reduccionismo cuantitativo o matemático para excluir, impedir la Participación de las minorías; la Democracia Participativa es muy diferente al Hegemonismo cuantitativo de las mayorías; y, tampoco es Democracia Participativa la dictadura totalitaria de las minorías, sin consideración a la capacidad jurídica de Representación externa determinada por el número de Afiliados, predicada en forma automática con base en la sola existencia formal de una Personería Jurídica o en el número de siglas sindicales o en la expresión numérica del tamaño de la división.

### **8.2. Decreto 243/24, la expresión “nacional” predicada del ‘Ámbito Nacional’ es ambigua, impropia e imprecisa:**

De carácter ‘**nacional**’ puede ser no solo la negociación del ‘Ámbito **Nacional**’ sino también la del ‘Ámbito Sectorial’ Nacional, y la del ‘Ámbito singular’ Nacional; lo procedente era denominarla de ‘Ámbito general o contenido común’.

**8.3. Decreto 243/24, no existe la especie de los ‘Sindicatos de Base’** como supuesto titular de la Negociación de ‘Ámbito singular’<sup>170</sup>, a más de que lo procedente es Sindicatos ‘**de primer grado**’<sup>171</sup> como **Género** que comprende las **especies** de los Sindicatos de ‘industria’, Rama o Sector de servicios, de Gremio y de Empresa.<sup>172</sup>

**8.4. Decreto 243/24, no existen los números de Afiliados indicados en el art. 2.2.2.4.11.** para establecer la proporcionalidad en la distribución de los Negociadores en los Ámbitos Nacional, Sectorial y Territorial.

---

<sup>167</sup> Que no comparto: C-567 de 2000 sobre multiplicidad de organizaciones sindicales; C-797 de 2000 sobre multiplicidad de afiliaciones sindicales individuales; y, C-063 de 2008 sobre multiplicidad de representaciones sindicales en la Contratación colectiva.

<sup>168</sup> Constitución Política, Preámbulo, arts. 1º y 2º

<sup>169</sup> Decreto 1072/15 art.2.2.2.4.9. Parg. 3º

<sup>170</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.11.

<sup>171</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.3. num. 11 y art. 2.2.2.4.8 lit. d.

<sup>172</sup> Código Sustantivo del Trabajo art. 356

**8.5. Decreto 243/24, es imprecisa y ambigua “la representatividad numérica” referida a “las organizaciones que presentaron Pliego único de solicitudes”<sup>173</sup>.**

El Decreto 243/24 en relación con el **Pliego** señala varias eventualidades, a saber: **1.** Que en forma previa al 31 de Marzo las Organizaciones sindicales **hubieren consensuado y presentado la “unificación del Pliego”<sup>174</sup>**; **2.** Que pasados los 5 días para la Unificación, efectivamente **se hubiere unificado el Pliego: “presentarán el Pliego único”<sup>175</sup>**; y, **3.** **“la mayoría...Pliego único”<sup>176</sup>**

Son **tres -3- eventualidades**, que corresponden a **tres -3- momentos** en los que pueden actuar **“organizaciones”** diferentes **para efectos de “representatividad numérica”**, dado que eventualmente podrán ser distintas en su número las Organizaciones que desde el comienzo unificaron el Pliego, como diferentes en su número serían las Organizaciones que ante la Convocatoria de la Entidad manifestaron su interés en unificar y por tanto participaron en la Unificación, y diferentes en su número podrían ser las Organizaciones que integraron la mayoría para unificar el Pliego.

**8.6. Decreto 243/24 no precisa ni aclara, que el número de ‘hasta con dos -2- Asesores’<sup>177</sup> es en total por Mesa de Negociación<sup>178</sup>, y no, dos -2- multiplicado por cada una de las múltiples Organizaciones Confederales, Federales y Sindicales; y el Decreto 243/24 tampoco precisa ni aclara que la Asesoría es de la Confederación a la Federación, y de la Federación al Sindicato, más no, por imposible, Asesores para Asesorarse a sí misma la Confederación.**

El Decreto 243/24 por esa imprecisión y falta de claridad, **dejó abierta la puerta de atrás para que con Abuso el número de Asesores sea igual o superior al número de Negociadores** y para que las Confederaciones, Federaciones y Sindicatos que por bajísimo número de Afiliados no hubieren alcanzado Negociadores, los ‘obtengan’ como Asesores.

**8.7. El Decreto 243/24 reglamenta la Negociación colectiva de las Organizaciones sindicales de Empleados Públicos, de una de las dos Especies integrantes del Género Constitucional ‘Servidores Públicos’, más el Decreto 243/24, la ‘Capacitación’ en Negociación colectiva, no se predica de los ‘Servidores Públicos’, como se hace impropriamente,<sup>179</sup> puesto que incluye Empleados Públicos y también Trabajadores Oficiales de vínculo Contractual que nada tiene que ver con el Decreto 243/24 sobre Negociación de los Empleados Públicos.**

**8.8. El Decreto 243/24 jurídicamente es impreciso y precario dado que no caracteriza los Ámbitos de Negociación Sectorial, Territorial y Singular:**

El Decreto 243/24 cuando se refiere al **Ámbito Sectorial** simplemente alude a “cada Sector de la Administración Pública”,<sup>180</sup> lo que es impreciso, pues no es claro si está referido a Sectores **Administrativos** o a Sectores **Laborales** “con asuntos **propios** de las Condiciones de Empleo”<sup>181</sup>;

Si se tratare de Sectores **Administrativos**, ello nos remite al Estatuto básico de la Administración Pública<sup>182</sup>, a veintiseis -26- Sectores **Administrativos** determinados en los “Decretos únicos Reglamentarios” o compilación de Actos **Administrativos** de cada uno de los respectivos Sectores<sup>183</sup>, por ejemplo, **Decreto 1072/15 Sector Trabajo**; Decreto 1075/15 Sector Educación; **Decreto 1083/15 Sector Función Pública**; el Decreto 780/16 Sector Salud y Protección Social.

Si se tratare de Sectores **Laborales** “con asuntos **propios** de las Condiciones de Empleo”<sup>184</sup> ello significaría que la Negociación de **Ámbito Sectorial** solo sería procedente en los **Sectores que**

<sup>173</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.10. nums. 2,3,4 y 5.

<sup>174</sup> Decreto 1072/15 art.2.2.2.4.9. Prg. 1.

<sup>175</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.9 Prg. 2.

<sup>176</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.9 Prg. 3.

<sup>177</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.13 num. 5o

<sup>178</sup> Código Sustantivo del Trabajo art. 434 Parg 2o; Corte Constitucional C-018/15

<sup>179</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.19. párrafo 2º.

<sup>180</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.8.b.

<sup>181</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.3. num. 10

<sup>182</sup> Ley 489/98 art. 44

<sup>183</sup> Verlos en Manuel Quinche, Derecho Constitucional Colombiano, Ed. Temis, 2020, p. 461

<sup>184</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.3. num. 10

tengan regulaciones laborales “propias”, singulares, especiales o diferentes al régimen laboral común.

El Decreto 243/24 cuando se refiere al **Ámbito Territorial** simplemente alude a los “Departamentos, Municipios, Distrito Capital y Distritos Especiales” pero nada precisa si este **Ámbito de Negociación Territorial** está circunscrito a la Administración **Central**<sup>185</sup> o si también comprende a la Administración **Descentralizada**<sup>186</sup> o si incluye o no a las **Corporaciones Administrativas**: Asambleas y Concejos, y si incluye o no a los **Organismos de Control**: Contralorías, Veedurías, Personerías.

El Decreto 243/24 cuando se refiere al **Ámbito Singular** lo hace aludiendo al concepto abierto e indeterminado de “**Entidad Pública**”<sup>187</sup> o “**Entidad**” o “**Entidades**”<sup>188</sup>, lo cual es incierto e impreciso, dado que la propia Ley utiliza indistintamente las expresiones “**Entidades Descentralizadas**”<sup>189</sup> “**Entidades Administrativas**”,<sup>190</sup> o “**Entidades de la Administración Pública**”<sup>191</sup> o en común, referirse a “**Entidades**” “**con Personería Jurídica**”.<sup>192</sup>

Es necesario precisar jurídicamente el Decreto 243/24, son asuntos de especial trascendencia; nuestro criterio es el de Negociación en el **Ámbito Sectorial** en los que exista regulación laboral “propia” especial, diferente al régimen común; Negociación en el **Ámbito Territorial** en la Administración Central y Organismos sin Personería Jurídica; y, Negociación en el **Ámbito Singular** en las Entidades Descentralizadas, con Personería Jurídica.

**8.9. El Decreto 243/24 en la Negociación de Ámbito Territorial no incluyó la participación inicial y previa de las FEDERACIONES: DE DEPARTAMENTOS, DE GOBERNADORES, DE DISTRITOS ESPECIALES, DE CIUDADES CAPITALES, DE MUNICIPIOS, DE ALCALDES, DE CONTRALORES DEPARTAMENTALES Y MUNICIPALES, DE PERSONEROS, DE ASAMBLEAS Y CONCEJOS**, para que previa e inicialmente Negocien con las Organizaciones Sindicales los **aspectos laborales comunes a lo Territorial**, que luego han de ser formalizados e incorporados en cada Negociación de **Ámbito Territorial y por Entidad Territorial**, sin perjuicio y como complemento de la Negociación de los **aspectos singulares o especiales** en cada Territorio:

Lo que el Decreto 243/24 ha debido hacer y no hizo, fue coordinar, articular, integrar los aspectos laborales **comunes** en los Territorios para una Negociación **concentrada, planificada**, entre las Organizaciones sindicales de Empleados Públicos Territoriales y las Federaciones de Autoridades Territoriales para lograr una **sinergia o concurrencia** previa e inicial, que luego ha de ser incorporada o prolijada en cada Negociación Territorial como **complemento integrado a la Negociación de sus aspectos singulares o especiales**.

El Decreto 243/24 persistió en la **multiplicidad, fragmentación o dispersión o atomización desarticulada e improvisada, de cada quien por su lado, como pueda**, de la Negociación Territorial en cada uno, uno por uno, multiplicada por cada átomo de los fragmentos dispersos en los múltiples **1.103 Municipios, 32 Departamentos...**etc.

**8.10. El Decreto 243/24 no reguló** que en la Negociación de **Ámbito Territorial**, teniendo en cuenta la evidente **diferencia en el Régimen Laboral aplicable a los Maestros y a los Empleados Administrativos, y la altísima diferencia en el número de afiliados sindicales en los Maestros y en los Empleados Administrativos**, conservando el **Principio de Unidad de Pliego, Unidad de Comisión Negociadora y de Unidad de Acuerdo Colectivo**, se entenderá ficcionadamente que podrán presentar un Capítulo del Pliego Unificado para Maestros y otro Capítulo del Pliego Unificado para Empleados Administrativos, una Subcomisión Negociadora Unificada de Maestros y

<sup>185</sup> Ministerios, Departamentos Administrativos, Unidades Administrativas Especiales sin Personería Jurídica, Superintendencias sin Personería Jurídica. Ley 489/98 art. 38 num. 1.

<sup>186</sup> Establecimientos Públicos, Empresas industriales y comerciales del Estado, Unidades Administrativas Especiales con Personería Jurídica, Superintendencias con Personería Jurídica, Empresas Sociales del Estado, ESE, Ley 489/98 art. 38 num. 2

<sup>187</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.3. num. 12

<sup>188</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.8. d.

<sup>189</sup> Ley 489/98 art. 17 parg. 2

<sup>190</sup> Ley 489/98 art. 14

<sup>191</sup> Ley 489/98 art. 17 parg. 2 y art.37

<sup>192</sup> Ley 489/98 arts. 37 y 38 num. 2º y g.

una Subcomisión Negociadora Unificada de Empleados Administrativos, una SubMesa Negociadora de Maestros y una SubMesa Negociadora de Empleados Administrativos y un Acuerdo Colectivo Unificado integrado por un SubCapítulo de aspectos Generales o Comunes, un SubCapítulo de Maestros y un subCapítulo de Empleados Administrativos.

**8.11. El Decreto 243/24 no incluyó como “regla de aplicación” el Principio de Democracia sindical Participativa** en la Negociación, en el Comité Bipartito de seguimiento, en la Capacitación, en la Ejecución del Acuerdo Colectivo, en todo, según el cual, la capacidad sindical de Representación y decisión siempre será proporcional al número de Afiliados de cada Organización sindical.

**8.12. El Decreto 243/24 preceptuó que “el trabajo del Mediador será ad honorem”<sup>193</sup> lo que es contrario al Derecho Humano Fundamental de Remuneración del Trabajo, es una errada asimilación a un Cargo Pública, y significa en la práctica impedir la Mediación por un Mediador privado dado que nadie a trabajar gratis en el inmenso trabajo de contribuir a la solución de un Conflicto Colectivo de Trabajo.**

#### **9. PROPUESTAS para su eventual inclusión en el PLIEGO CONFEDERAL y FEDERAL de 2025:**

El Gobierno Nacional dará cumplimiento a la Ley 411/97 aprobatoria del Convenio 151 sobre Negociación colectiva en la Función Pública, y a la Ley 524/99 aprobatoria del Convenio 154 sobre el Fomento de la Negociación Colectiva, y a los Principios Constitucionales de Democracia Participativa e Igualdad;

El Gobierno Nacional dentro de los 3 meses siguientes a la firma del Acuerdo Colectivo, previa consulta con las Organizaciones Sindicales signatarias del Acuerdo Colectivo 2025 y la Comisión Sectorial del Sector Público, expedirá **Decreto Reglamentario** por el cual **REFORME EL DECRETO 243/24** incluyendo los siguientes aspectos:

##### **9.1. ARBITRAJE**

Cumplir el **ARBITRAJE** consagrado en el artículo 8º del Convenio 151, incluyéndolo en el nuevo Decreto y al efecto: a) el Gobierno Nacional radicará, promoverá y atenderá **Proyecto de Ley** por el cual **se reforme la Ley 1437/11 o CPACA mediante la atribución de Competencia a los Tribunales Administrativos en primera instancia y al Consejo de Estado en segunda instancia, para conocer y resolver el Recurso de Anulación sobre Laudos Arbitrales** de carácter laboral en la Negociación Colectiva en la Función Pública; y, b) se **Reglamente el Arbitraje** en la Negociación, condicionando la efectividad de su implementación a la expedición de la Ley anterior.

##### **9.2. DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA SALARIAL TERRITORIAL:**

El Gobierno Nacional dará cumplimiento a la Constitución Política en sus arts. 1º y 287 sobre **Autonomía Territorial** y arts. 300.7, 305.7, 313.6 y 315.7 sobre Competencia Constitucional **de sus Corporaciones y Autoridades Territoriales** en materia de **AJUSTE SALARIAL ANUAL**, de conformidad con la Corte Constitucional C-315/95 y de la Circular Conjunta # 0036/24 de la Ministra de Trabajo y Director del DAFP;

Dentro de los 2 meses siguientes al Acuerdo Colectivo el Gobierno Nacional expedirá **Decreto** por el cual **DEROGUE el Parágrafo del art. 2.2.2.4.5.** del Decreto 243/24 incorporado en el Decreto 1072/15 por el cual **cercenó el Derecho de Negociación Colectiva en materia Salarial a los Empleados Territoriales.**

##### **9.3. IGUALDAD DE LAS PARTES EN LA NEGOCIACIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES:**

---

<sup>193</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.14. num. 6

Cumplir el **Principio de Igualdad Formal de las Partes en la Negociación** mediante la obligación a la Autoridad Administrativa para que a más tardar en la Instalación de la Mesa de Negociación, **presente escrito de respuesta integral al Pliego sindical, precisando punto por punto su aceptación parcial o total y su propuesta integral, concreta, precisa, determinada, para que así la Negociación quede constituida, integrada y planteada tanto por el Pliego Sindical como por la Propuesta de la Entidad.**

#### **9.4.DOCENTES DE CÁTEDRA Y OCASIONALES DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS:**

**En el Derecho de Negociación colectiva incluir a los Contratistas de prestación de servicios, en general y en particular a los Docentes de Cátedra y Ocasional de las Universidades Públicas, en cumplimiento de la Constitución y la Jurisprudencia Constitucional;**

#### **9.5. LABORALIZACIÓN de los 911.000 Contratistas Administrativos de prestación de servicios personales, mediante su inclusión en Plantas de Empleos, sin solución de continuidad.**

El Gobierno Nacional dentro de los 3 meses siguientes a la firma del Acuerdo Colectivo 2025, previa consulta con las Organizaciones Sindicales signatarias del Acuerdo Colectivo y la Comisión Sectorial del Sector Público, expedirá **Decreto Reglamentario con Cronograma** para que en plazos determinados, progresivamente, se cumpla la **LABORALIZACIÓN de los 911.000 Contratistas** en los ordenes Nacional y Territorial, mediante su inclusión en Plantas de Empleos, sin solución de continuidad, previo traslado Presupuestal de Inversión a Gastos de Funcionamiento, más provisiones Presupuestales.

#### **9.6. PLAN DE EMERGENCIA para recuperar el tiempo perdido en la efectividad de los PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DE IGUALDAD Y MÉRITO mediante la SELECCIÓN POR CONCURSO.**

El Gobierno Nacional dentro de los 3 meses siguientes a la firma del Acuerdo Colectivo, previa consulta con las Organizaciones Sindicales signatarias del Acuerdo Colectivo 2025 y la Comisión Sectorial del Sector Público, expedirá **Decreto Reglamentario con Cronograma** para que **en plazos determinados** todas las Entidades integrantes de la Función Pública, de los Regímenes General, Específico y Especial de Carrera, progresivamente, **CUMPLAN** la Ley en materia de Convocatoria a Concurso.

Se respetarán las situaciones personales de **Estabilidad Laboral Reforzada.**

#### **9.7.CAPACIDAD DE REPRESENTACIÓN Y DECISIÓN PROPORCIONAL AL NÚMERO DE AFILIADOS DE CADA ORGANIZACIÓN SINDICAL, REGLA BÁSICA.**

**Incluir como “regla de aplicación” el Principio de Democracia sindical Participativa** en la Negociación, en el Comité Bipartito de seguimiento, en la Capacitación, en la Ejecución del Acuerdo Colectivo, en todo, según el cual, la capacidad sindical de Representación y decisión siempre será **proporcional al número de Afiliados** de cada Organización sindical.

#### **9.8. DECRETO 243/24, PRECISAR “LA REPRESENTATIVIDAD NUMÉRICA” REFERIDA A “LAS ORGANIZACIONES QUE PRESENTARON PLIEGO ÚNICO DE SOLICITUDES”<sup>194</sup>.**

El Decreto 243/24 en relación con el **Pliego** señala varias eventualidades, a saber: **1.** Que en forma previa al 31 de Marzo las Organizaciones sindicales **hubieren consensuado y presentado la “unificación del Pliego”<sup>195</sup>; 2.** Que pasados los 5 días para la Unificación, efectivamente **se hubiere unificado el Pliego: “presentarán el Pliego único”<sup>196</sup>; y, 3.** **“la mayoría...Pliego único”<sup>197</sup>**

<sup>194</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.10. num. 2,3,4 y 5.

<sup>195</sup> Decreto 1072/15 art.2.2.2.4.9. Prg. 1.

<sup>196</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.9 Prg. 2.

<sup>197</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.9 Prg. 3.

Por tratarse de **tres -3- eventualidades**, que corresponden a **tres -3- momentos** en los que pueden actuar “**organizaciones**” diferentes **para efectos de “representatividad numérica”**, es necesario precisar y hacer concordar que la “Representatividad numérica” es la referida al “**número de Afiliados.**”<sup>198</sup>

#### **9.9. art. 2.2.2.4.11: POR INEXISTENCIA SUPRIMIR CIFRAS; MINORÍAS: COALIGARSE, SUMAR y COMISIÓN SINDICAL DE PARTICIPACIÓN CONSULTIVA:**

**Del Decreto 243/24 en el artículo 2.2.2.4.11: Suprimir las cifras de afiliados indicadas en cada Ámbito; y reiterar el Principio o Regla rectora de Proporcionalidad en los Negociadores según el número de afiliados de cada organización sindical;**

**El Parágrafo del art. 2.2.2.4.11** quedará así

Las Organizaciones sindicales que por causa en el bajo número de afiliados, de su baja capacidad de Representación externa y dada la regla Constitucional Democrática de Participación y Representación proporcional al número de afiliados, no alcancen Negociador, podrán **coaligarse, sumar** afiliados Empleados Públicos para completar el número de afiliados exigidos y poder obtener un -1- Negociador en la Comisión Negociadora Unificada.

Se podrá integrar una **Comisión sindical de Participación Consultiva de las minorías**, sin carácter decisorio, constituida por dos -2- delegados del conjunto de las Organizaciones Sindicales que habiendo manifestado por escrito su interés en Unificar el Pliego y la Comisión Negociadora y que hubieren participado en el proceso de Unificación, pero que dado su bajo número de afiliados sindicales no obtuvieron Negociador, para que **opinen y participen en la Negociación** a juicio y bajo la dirección de la Comisión Negociadora Sindical.

#### **9.10. UNIFICACIÓN, DECISIÓN MAYORITARIA, JUSTIFICACIÓN Y ACTA.**

Cuando no hubiere acuerdo en la Unificación del Pliego Unificado y Comisión Negociadora Unificada, y la **decisión fuere adoptada por las Organizaciones sindicales que representen a la mayoría de los afiliados**, constituye requisito esencial y obligatorio de validez, so pena de ineficacia, que se levante y anexe un **Acta** en la que se relacionen todas y cada una de las Organizaciones sindicales con el respectivo número de afiliados de cada una de ellas, y se determinen cuáles son las Organizaciones mayoritarias y minoritarias indicando su respectivo número de afiliados de cada una, y el total de las organizaciones con sus afiliados que constituyan la mayoría, precisando a cuál organización sindical pertenece uno a uno de los integrantes de la Comisión Negociadora sindical que se unifica y cómo se aplicó el criterio de distribución proporcional al número de afiliados de cada organización sindical; la justificación puntual acerca de cuáles Solicitudes de todos los Pliegos que intentaron ser unificados, precisando cuáles puntos, sean de minorías o de mayorías, se aceptan y por qué, y cuáles no y por qué; el Acta deberá ser firmada por todas las Organizaciones sindicales participantes, o a lo menos, por los Presidentes y Secretarios de las Organizaciones sindicales que integraron la mayoría. Esta Acta debe ser radicada ante la Autoridad Administrativa para iniciar la Negociación.

#### **9.11. NEGOCIACIÓN MULTINIVEL ES COORDINACIÓN SINDICAL DE LOS 4 ÁMBITOS DE NEGOCIACIÓN, ADOPCIÓN DE CRITERIOS COMUNES Y PLIEGO TIPO, SIN PERJUICIO DE LAS PARTICULARIDADES.**

El carácter **multinivel** de la Negociación significa **coordinación, integración, articulación, enlace** Sindical de y entre los 4 Ámbitos de Negociación mediante criterios comunes y Pliego Tipo, sin perjuicio de las particularidades en cada Ámbito.

#### **9.12. ÁMBITOS SECTORIAL, TERRITORIAL Y SINGULAR, DEFINICIONES.**

Negociación de **Ámbito Sectorial**, procederá siempre y cuando el **respectivo Sector tenga un régimen jurídico laboral propio o especial, diferente al régimen laboral común;**

---

<sup>198</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.3. num. 13

Negociación de **Ámbito Territorial**, se entiende Administración **Central**: Secretarías del Despacho, Departamentos Administrativos, Unidades Administrativas Especiales; y, Órganos de Control: Contraloría, Personería, y Corporaciones Administrativas Asamblea o Concejo.

Negociación de **Ámbito Singular o por Entidad**, se entiende, Administración **Descentralizada o Entidades con Personería Jurídica, Autonomía Administrativa y Patrimonio propio**: Establecimientos Públicos y Empresas Sociales del Estado, de los ordenes Nacional y Territorial;

#### **9.13.ÁMBITO TERRITORIAL: TRATO FICCIONADO: EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS Y MAESTROS:**

En la Negociación de **Ámbito Territorial**, teniendo en cuenta que la **diferencia en el Régimen Laboral aplicable a los Maestros y a los Empleados Administrativos y la altísima diferencia en el número de afiliados sindicales en los Maestros y en los Empleados Administrativos**, conservando el **Principio de Unidad de Pliego, Unidad de Comisión Negociadora y de Unidad de Acuerdo Colectivo**, se entenderá ficcionadamente que podrán presentar un Capítulo del Pliego Unificado para Maestros y otro Capítulo del Pliego Unificado para Empleados Administrativos, una Subcomisión Negociadora Unificada de Maestros y una Subcomisión Negociadora Unificada de Empleados Administrativos, y un Acuerdo Colectivo Unificado integrado por SubCapítulo de aspectos Generales o Comunes, SubCapítulo de Maestros y subCapítulo de Empleados Administrativos.

#### **9.14.ÁMBITO TERRITORIAL, NEGOCIACIÓN INICIAL Y PREVIA CON LA FEDERACIÓN DE GOBERNADORES O ALCALDES, etc.**

Reglamentar la Negociación **Territorial y por Entidad Territorial** a fin de incluir la participación de las **FEDERACIONES: DE DEPARTAMENTOS, DE GOBERNADORES, DE DISTRITOS ESPECIALES, DE CIUDADES CAPITALES, DE MUNICIPIOS, DE ALCALDES, DE CONTRALORES DEPARTAMENTALES Y MUNICIPALES, DE PERSONEROS**, para que en forma **previa** Negocien con las Organizaciones Sindicales los **aspectos comunes**, que **luego han de ser formalizados e incorporados en cada Negociación de Ámbito Territorial y por Entidad Territorial** sin perjuicio de la Negociación de otros aspectos singulares o especiales;

#### **9.15. NEGOCIADORES SINDICALES Y PLIEGO, DESIGNACIÓN Y ADOPCIÓN POR EL CONGRESO CONFEDERAL O FEDERAL, O POR LA ASAMBLEA SINDICAL ESTATUTARIA:**

El Pliego y los Negociadores sindicales deben ser designados por el Congreso Confederal o Federal, o por la Asamblea sindical Estatutaria.

#### **9.16.NEGOCIADORES DE LAS PARTES: REQUISITO DE VÍNCULO LABORAL VIGENTE DE EMPLEO PÚBLICO**

Constituye requisito esencial el que todo Negociador sindical o por el Empleador, en todos los Ámbitos o Niveles de Negociación, tenga la calidad jurídica de Empleado Público, con vínculo laboral vigente.

Los Negociadores por la Autoridad Pública deben tener capacidad jurídica de representación y decisión.

#### **9.17. NEGOCIADORES DE LAS PARTES: REQUISITO DE CAPACITACIÓN PREVIA:**

A partir del 1º de enero de 2026, quien aspire a ser Negociador Sindical o por el Empleador, debe acreditar el requisito de Capacitación como Negociador en la Función Pública, por Universidad de Alta Calidad que en su Programa académico de posgrado imparta la materia de Negociación Colectiva en la Función Pública;

#### **9.18. NEGOCIADORES DE LAS PARTES: IDENTIFICACIÓN Y CREDENCIAL.**

Todos y cada uno de los Negociadores Sindicales y por el Empleador deben ser inscritos e identificados individualmente mediante una Credencial numerada, con su nombre, documento de identificación, foto y huella; esta Credencial es personalísima, intransferible y constituye Prueba de la calidad de Negociador para todos los efectos Legales y requisito obligatorio para el ingreso al sitio donde se desarrolle la Negociación y para poder participar o intervenir; los Negociadores no se podrán cambiar o rotar o reemplazar salvo por falta absoluta y por expresa decisión del Congreso o Asamblea Estatutaria; Constituirá causal disciplinaria el que la Autoridad Administrativa no adopte las medidas necesarias, tolere o permita el incumplimiento de este regla.

#### **9.19.NEGOCIADORES: VOCERÍA TEMÁTICA SINDICAL, ROTADA, CONSENSUADA.**

Los Negociadores sindicales por consenso o por mayoría, deberán organizar, coordinar y racionalizar la distribución del trabajo de Negociación y las intervenciones, designarán un Vocero Temático, rotado por Temas.

#### **9.20.ASESORES 'HASTA DOS' EN TOTAL POR NEGOCIACIÓN:**

Los Asesores sindicales serán hasta dos -2- en total por Negociación, no más de dos -2-, designados por consenso, o por las organizaciones sindicales que afilien a la mayoría de los empleados públicos sindicalizados, que hubieren presentado Pliego y participado en el proceso de Unificación, y proceden los Asesores de las Confederaciones o Centrales para Asesorar a la Federaciones, y de la Federaciones para Asesorar a los Sindicatos; es imposible e improcedente que la Confederación o Central pretenda tener Asesores para Asesorarse a sí misma.

#### **9.21. MEDIADOR: RETRIBUCIÓN DE SU TRABAJO:**

**Debe ser remunerado el Trabajo realizado por el Mediador** seleccionado por las Partes, ellas deben asumir el pago de los Honorarios en proporción del 80% por la Parte Empleadora y el 20% por la Parte Sindical, pagaderos dentro de los 10 días hábiles siguientes a la conclusión de su trabajo; a partir del año 2026 las Entidades Empleadoras deben Presupuestar este rubro.

#### **9.22.ACUERDO COLECTIVO, DECRETO 243/24 Artículo 2.2.2.4.16, REFORMA**

**El Numeral 5º** del artículo 2.2.2.4.16. del Decreto 243 o Decreto 1072/15 quedará así:

“5. El período de vigencia con continuidad de derechos contenidos en Acuerdos Colectivos anteriores y todo Acuerdo Colectivo cubrirá **restrospectivamente** la anualidad Presupuestal del 1º de enero al 31 de diciembre.”

**El Numeral 8º** del artículo 2.2.2.4.16. del Decreto 243 o Decreto 1072/15 quedará así:

“Respetando el principio de continuidad de derechos alcanzados en Acuerdos Colectivos anteriores, Progresividad y no regresividad, el Acuerdo Colectivo tendrá vigencia por un período mínimo de dos -2- años.”

#### **9.23.ACUERDO COLECTIVO, CUMPLIMIENTO, CRONOGRAMA: CUADRO DE EXCEL EN 3 COLUMNAS:**

El Numeral 4 del artículo 2.2.2.4.18 del Decreto 243/24 o Decreto 1072/15 se le adiciona lo siguiente:

“**el Cronograma será un Cuadro en Excel, con tres -3- columnas:** la columna de la izquierda enunciara cada uno de los puntos del Acuerdo Colectivo; la columna del centro determinará el Funcionario con Competencia y Responsabilidad para cumplir cada punto; y la columna de la derecha precisará la fecha límite para el cumplimiento de cada punto.”

#### **9.24. NO SINDICALIZADOS: RECIPROCIDAD ENTRE BENEFICIO DE ACUERDO COLECTIVO Y CUOTA POR BENEFICIO.**

Dada la naturaleza Legal y Reglamentaria del vínculo Laboral Legal y Reglamentario existente en la Función Pública, el carácter general e impersonal de aplicación de la Ley y el Reglamento y de que **todo Acuerdo Colectivo se aplicará a todos los Funcionarios o Empleados de vínculo Legal y Reglamentario** sean Sindicalizados o no, y por tanto, en razón del **Principio de Reciprocidad y Equidad**, todos deben contribuir con la cuota por beneficio del Acuerdo Colectivo: los Sindicalizados pagando su cuota sindical, y los **no Sindicalizados con el descuento por ujna sola vez de cuota equivalente**, la que será distribuida/entregada por la Autoridad Administrativa a las Organizaciones sindicales suscriptoras del respectivo Acuerdo Colectivo en proporción equitativa al número de afiliados de cada organización sindical.

#### **9.25. COMPENSACIÓN POR LÍMITE Y PÉRDIDA PARCIAL DEL AUMENTO para los Empleados Territoriales de los Niveles Profesional, Técnico y Asistencial** a quienes como efecto del Decreto anual de Topes por Niveles, no se les aplicare en su totalidad el porcentaje de Aumento Salarial anual pactado en el Acuerdo Colectivo 2025 y Acuerdos Colectivos siguientes.

El Gobierno Nacional dentro de los 3 meses siguientes a la firma del Acuerdo Colectivo, previa consulta con las Organizaciones Sindicales signatarias del Acuerdo Colectivo 2025 y la Comisión Sectorial del Sector Público, expedirá **Decreto** por el cual se reconozca a los **Empleados Públicos Territoriales la Compensación, no constitutiva de Salario, por límite y pérdida en el porcentaje no percibido.**

#### **9.26. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO EXTRA: PROYECTO DE LEY.**

El Gobierno Nacional dentro de los 3 meses siguientes a la firma del Acuerdo Colectivo, previa consulta con las Organizaciones Sindicales signatarias del Acuerdo Colectivo 2025 y la Comisión Sectorial del Sector Público, presentará **Proyecto de Ley** por la cual se **derogue el literal a) del artículo 36 del Decreto Ley 1042 de 1978** constitutivo de un límite o tope injustificado y desactualizado para negar el derecho al pago de “horas extras diurnas” de los Empleados Públicos.

#### **9.27. CENSO SINDICAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS y ACTUALIZACIÓN DEL REGISTRO SINDICAL: CRONOGRAMA:**

El Gobierno Nacional, dentro de los 2 meses siguientes a la celebración del Acuerdo Colectivo, presentará por escrito, un Plan detallado con Cronograma de cumplimiento preciso, responsabilidades concretas y fechas ciertas, progresivas, en materia de realización del **Censo Sindical de Empleados Públicos** y de **actualización del Registro Sindical** del Ministerio de Trabajo.

#### **9.28. CAMBIO DE EXPRESIONES:**

**Cambiar las expresiones: “Sindicato de Base”<sup>199</sup> que no existe en el CST y además no es pertinente, por lo procedente y concordante cual es Sindicato ‘de primer grado’<sup>200</sup>; ‘Ámbito Nacional’<sup>201</sup> por ‘Ámbito general o común; ‘Servidores Públicos’<sup>202</sup> por Empleados Públicos; la expresión Sindicato ‘de Industria’, aunque está en la Ley de 1950, es disonante en la Función Pública, podría ser sido amortiguada con la equivalencia: ‘o de Rama de actividad o Servicio Administrativo’.**

#### **10. PROPUESTAS ESTRUCTURALES que también podrían incluirse en el PLIEGO 2025:**

<sup>199</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.11. “para el Ámbito Singular”

<sup>200</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.3. num. 12 y art. 2.2.2.4.8. lit.d.

<sup>201</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.3 num. 9; art. 2.2.2.4.8. lit. a.; art. 2.2.2.4.11.

<sup>202</sup> Decreto 1072/15 art. 2.2.2.4.19 inc. 2o

**10.1.Creación como ÓRGANO AUTÓNOMO E INDEPENDIENTE<sup>203</sup> de la COMISIÓN PERMANENTE DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICAS SALARIALES y LABORALES del artículo 56 Constitucional, de carácter tripartito, técnico, especializada y multidisciplinaria, por Mérito, para que trace Políticas de Estado y superar así la improvisación de cada 4 años en cada Gobierno de turno.**

El Gobierno Nacional dentro de los 3 meses siguientes a la firma del Acuerdo Colectivo, previa consulta con las Organizaciones Sindicales signatarias del Acuerdo Colectivo 2025 y la actual Comisión Permanente de concertación de Políticas Salariales y Laborales, radicará y atenderá **Proyecto de Ley.**

**10.2.Creación como ÓRGANO AUTÓNOMO E INDEPENDIENTE<sup>204</sup> del INSTITUTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA, CAPACITACIÓN, MEDIACIÓN Y ARBITRAJE PÚBLICO y PRIVADO, de carácter técnico, especializado y multidisciplinario, por Mérito, para que trace Políticas de Estado y superar así la improvisación de cada 4 años en cada Gobierno de turno.**

El Gobierno Nacional dentro de los 3 meses siguientes a la firma del Acuerdo Colectivo, previa consulta con las Organizaciones Sindicales signatarias del Acuerdo Colectivo 2025 y la actual Comisión Permanente de concertación de Políticas Salariales y Laborales, radicará y atenderá **Proyecto de Ley.**

**10.3.Reglamentación y desarrollo en las Organizaciones sindicales para la efectividad del Principio Constitucional de la DEMOCRACIA PARTICIPATIVA y de la PROPORCIONALIDAD EN LA REPRESENTACIÓN en todos los escenarios laborales y Permiso sindical: PROPORCIONAL AL NÚMERO DE AFILIADOS de cada Organización sindical.**

El Gobierno Nacional dentro de los 3 meses siguientes a la firma del Acuerdo Colectivo, previa consulta con las Organizaciones Sindicales signatarias del Acuerdo Colectivo 2025 y la Comisión Sectorial del Sector Público, expedirá **Decreto Reglamentario** de las normas del Código Sustantivo de Trabajo relacionadas con las Organizaciones sindicales.

\* \* \*

## **EPÍLOGO**

Aún para la barbarie la Humanidad ha elaborado unas reglas mínimas de respeto y convivencia: es el **Derecho Internacional Humanitario,DIH;**

En la Negociación, ante persistentes expresiones de barbarie sindical causadas por la división y el canibalismo, es urgente consensuar un **Gran Acuerdo Sindical sobre lo esencial: unas reglas mínimas de inclusión, participación y convivencia para el Pliego 2025 y su Negociación.**

Mediadores para el Gran Acuerdo Sindical podrían ser, por ejemplo, los Sacerdotes De Roux o el Director de la Pastoral Social.

Bogotá, Enero 8 de 2025

---

<sup>203</sup> Constitución Política art. 113; igual que la otra Comisión de creación Constitucional: la CNSC C-372/98

<sup>204</sup> Constitución Política art. 113.