

ORGANIZACIONES SINDICALES

OBJETO:

- Representar en juicio o ante cualesquiera autoridades u organismos los intereses económicos comunes o generales de los agremiados o de la profesión respectiva, y representar esos mismos intereses ante los {empleadores} y terceros en caso de conflictos colectivos que no hayan podido resolverse por arreglo directo, procurando la conciliación. (Numeral 5° del artículo 373, CST)

**CST-CAPITULO IV.
FACULTADES Y FUNCIONES
SINDICALES.; ARTICULOS
373 A 377**

PRINCIPIOS SINDICALES

Independencia del Movimiento Sindical
Democracia Sindical
Solidaridad
Identidad de Clase
Pluralismo
Unidad de Acción
Unidad Sindical
Alianza con otros Sectores Sociales

Independencia del Movimiento Sindical: artículos 38 y 39 de la Constitución Política.

El artículo 353 del C. S. T., subrogado por el artículo 38 de la Ley 50 de 1990 y modificado por el artículo 1° de la Ley 584 de 2000 reitera “el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses” y en cuyo inciso 3° se consagra: “Los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen conveniente, así como el de afiliarse a éstas, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”

AUTONOMÍA SINDICAL

BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD

- Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por Colombia mediante las Leyes 26 y 27 de 1976 respectivamente.

C-180 DE 2016 CORTE CONSTITUCIONAL

De acuerdo con el principio de la autonomía sindical es el sindicato el que decide quiénes son sus dirigentes.

En realidad, la comunicación al ministerio equivale al depósito de una información ante él. La administración no puede negarse a inscribir a los miembros de la junta directiva que han sido nombrados con el cumplimiento de los requisitos exigidos, ello constituiría una injerencia indebida de la administración en la vida interna de las organizaciones sindicales, si el ministerio o el empleador considera que una persona no puede ocupar un cargo de dirección en un sindicato debe acudir a la justicia laboral para que sea ella la que decida sobre el punto.

Por todo lo expuesto, no existen dudas de la constitucionalidad del artículo 356 del C.S.T. y de la S.S., pues el constituyente derivado, actuando dentro del margen de configuración legislativa al nominar las formas de asociación, que entre otras son empleadas por otros estados miembros de la OIT, no afecta el núcleo esencial del derecho fundamental de libertad sindical, ya que no interfiere en los asuntos de funcionamiento, estructura o administración de las organizaciones, sino que conforme al mandato del segundo inciso del artículo 39 superior determinó un orden legal para el ejercicio de ese derecho fundamental.

MINISTERIO DEL TRABAJO

DECRETO 4108 DEL 2 DE NOV DE 2011

Artículo 1. Objetivos. Son objetivos del Ministerio del Trabajo la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, *las garantías de los trabajadores*, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, *a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control*; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales.

El Ministerio de Trabajo fomenta políticas y estrategias para la generación de empleo estable, la formalización laboral, la protección a los desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones.

Artículo 2. Funciones del Ministerio del Trabajo.

14. Ejercer, en el marco de sus competencias, la prevención, inspección, control y vigilancia del cumplimiento de las normas sustantivas y procedimentales en materia de trabajo y empleo, e imponer las sanciones establecidas en el régimen legal vigente.

CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

ARTICULO 9o. PROTECCION AL TRABAJO. El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones.

ARTICULO 17. ORGANOS DE CONTROL. La vigilancia del cumplimiento de las disposiciones sociales está encomendada a las autoridades administrativas del Trabajo.

ARTICULO 485. AUTORIDADES QUE LOS EJERCITAN. La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de éste Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen.

ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES. Subrogado por el art. 41, Decreto 2351 de 1965.

1. Modificado por el art. 20, Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente: Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.

Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social tendrán las mismas facultades previstas en el presente numeral respecto de trabajadores, directivos o afiliados a las organizaciones sindicales, siempre y cuando medie solicitud de parte del sindicato y/o de las organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales se encuentra afiliada la organización sindical.

LEY 1610 DE 2013

Artículo 3º de la Ley 1610 de 2013, son funciones principales de las Inspecciones de Trabajo y de Seguridad Social: La función preventiva, La coactiva o de policía administrativa, La conciliadora, La de mejoramiento de la normatividad laboral, y , La de acompañamiento y garante del cumplimiento de las normas laborales del sistema general de riesgos profesionales y de pensiones.

CONVENIO SOBRE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO DE LA OIT

- Convenio sobre la Inspección del Trabajo No.81
- Convenio sobre la Inspección del Trabajo agricultura No.129

La misión primaria de cualquier sistema de inspección del trabajo es garantizar el cumplimiento de las leyes laborales pertinentes, entendiendo por tales el conjunto de normativa nacional destinada a proteger a todos los trabajadores y, en su caso, a sus familias.

MANUAL DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Es labor del Ministerio del Trabajo darle plena vigencia al cumplimiento de la legislación laboral, para hacer efectivo el ordenamiento jurídico en procura del respecto y el bienestar de los trabajadores y sus familias en todo el territorio nacional, impidiendo que se menoscabe la libertad, la dignidad humana y los derechos de los trabajadores, como nos lo señala nuestra Constitución Política.

CONSEJO DE ESTADO: Sentencia del 02 de septiembre de 1980

*“Es nítida y tajante la línea que separa las competencias de la jurisdicción ordinaria del trabajo y de los funcionarios administrativos. La primera tiene a su cargo el juzgamiento y la decisión de los conflictos jurídicos mediante juicios de valor y que califiquen el derecho de las partes; **los segundos ejercen funciones de policía administrativa para la vigilancia y el control del cumplimiento de las normas sociales; control que se refiere a situaciones objetivas y que no implica en ninguna circunstancia función jurisdiccional. Para la efectividad de sus labores estos funcionarios están autorizados para imponer multas, pero todo dentro de la órbita de su competencia**”.*

Sentencia del 7 de octubre de 1986.

*“Es apenas obvio que la función policiva no puede suplir la jurisdiccional, y por ende no es de recibo que las autoridades del trabajo definan conflictos jurídicos o económicos interpartes, atribuyendo o negando a cualquiera de los sujetos enfrentados, derechos o prerrogativas. **Pero fenómeno diverso lo constituye la circunstancia de que esas autoridades en el ejercicio de la facultad prima de vigilar y controlar el cumplimiento de las normas laborales (C.S.T. arts. 17 y 485), apliquen medidas prevenidas o sancionadoras ante el evento de su violación. La circunstancia de que la policía laboral se halle frente a un quebrantamiento de una norma protectora del trabajo, aun cuando implique menoscabo directo al trabajador, no inhibe el correctivo que sea del caso, por la sola consideración de que la justicia laboral estaría llamada a proveer sobre la satisfacción del interés individual protegido por el derecho**”*

DERECHO DE PETICIÓN

Artículos 13 al 33 de la Ley 1437 de 2011 sustituidos por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015

"Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo"

ARTÍCULO 32. Derecho de petición ante organizaciones privadas para garantizar los derechos fundamentales.

ARTÍCULO 33. Derecho de petición de los usuarios ante instituciones privadas.

Corte Constitucional Sentencia T-12 del 25 de mayo de 1992

El derecho de petición al ser de carácter de derecho fundamental se puede reclamar su atención por vía de tutela.

El derecho de petición como tal y el derecho de petición como postulación.

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO

Adelanta la autoridad administrativa del Ministerio del Trabajo se fundamenta en su norma especial que es la Ley 1610 de 2013 y se complementa en lo no previsto con el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. La finalidad del procedimiento es la verificación de la comisión o no de infracciones a las normas laborales individuales o colectivas o de riesgos laborales y que se adopte una decisión con fundamento en la Ley y en la preservación de los fines del Estado.

Ley 1610 de 2013: Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral.

CPACA: El capítulo III del Título III del CPACA, estatuye una reglamentación general a la cual deben remitirse los funcionarios del Ministerio del Trabajo en aquellos casos en los cuales la normatividad vigente les haya conferido el ejercicio de la potestad sancionatoria y ante la no existencia de procedimiento administrativo especial de sanción o cuando existiendo este se presenten vacíos en su contenido.

De su Inicio:

El procedimiento administrativo sancionatorio podrá iniciarse: artículo 47 del CPACA y 6 de la Ley 1610 de 2013.

1. De manera oficiosa y por escrito por servidor competente del Ministerio.
2. Por solicitud de parte (derecho de petición) ya sea de manera verbal, escrita o por medios electrónicos.

ARTÍCULO 52. CADUCIDAD DE LA FACULTAD SANCIONATORIA. Salvo lo dispuesto en leyes especiales, la facultad que tienen las autoridades para imponer sanciones caduca a los tres (3) años de ocurrido el hecho, la conducta u omisión que pudiese ocasionarlas, término dentro del cual el acto administrativo que impone la sanción debe haber sido expedido y notificado. Dicho acto sancionatorio es diferente de los actos que resuelven los recursos, los cuales deberán ser decididos, so pena de pérdida de competencia, en un término de un (1) año contado a partir de su debida y oportuna interposición. Si los recursos no se deciden en el término fijado en esta disposición, se entenderán fallados a favor del recurrente, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial y disciplinaria que tal abstención genere para el funcionario encargado de resolver.

Jurisprudencia Vigencia

Cuando se trate de un hecho o conducta continuada, este término se contará desde el día siguiente a aquel en que cesó la infracción y/o la ejecución.

La sanción decretada por acto administrativo prescribirá al cabo de cinco (5) años contados a partir de la fecha de la ejecutoria.

- Por normas laborales
- Riesgos laborales y de seguridad social en pensiones.

AVERIGUACIÓN PRELIMINAR Y PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO

Las averiguaciones preliminares corresponden a actuaciones facultativas de comprobación desplegada por servidores del Ministerio del Trabajo para determinar el grado de probabilidad o verosimilitud de la existencia de una falta o infracción, para identificar a los presuntos responsables de esta o recabar elementos de juicio que permitan efectuar una intimación clara, precisa y circunstanciada

El cierre de la investigación, al no considerar procedente la formulación de cargos, conlleva a su archivo

Recursos de ley

El solicitante, en calidad de denunciante, puede intervenir en el procedimiento de conformidad con el contenido del numeral 1 del artículo 38 del CPACA, bien por haber sido presuntamente perjudicado por el hecho investigado, o cuando pueda ayudar al esclarecimiento de los hechos aportando pruebas del objeto de la investigación.

Deberá solicitarlo formalmente al Ministerio del Trabajo, en todo caso, de resultar aceptado, dicho interviniente podrá solicitar y aportar pruebas, así como recurrir los actos administrativos de decisión.

Comunicación de méritos para adelantar el procedimiento sancionatorio

Auto de Formulación de Cargos y Notificación

El artículo 9 de la Ley 1610 de 2013 concede la potestad del Inspector de Trabajo y Seguridad Social de ordenar y practicar pruebas de oficio antes de la imposición de la sanción

Alegatos

Acto administrativo de decisión

Sanción

exoneración

Recursos de ley



DECRETO NRO. 1368 DEL 27 DE JULIO DE 2022



Reglamenta la posibilidad de suspender o terminar por mutuo acuerdo las averiguaciones preliminares y los procedimientos administrativos sancionatorios por violación de normas laborales. De la norma destaca:

- No posibilita suspender o terminar por mutuo acuerdo cuando la averiguación o procedimiento verse sobre:
 - (i) Trabajo infantil o forzoso;
 - (ii) Acuerdos de formalización laboral;
 - (iii) Reincidencia en la comisión de la infracción.
- ARTÍCULO 2.2.3.3.7. Efectos del cumplimiento del plan de mejoramiento. Una vez verificado el cumplimiento en su totalidad de los compromisos adoptados en el plan de mejoramiento, se procederá de acuerdo con el artículo 200 de la Ley 1955 de 2019, de la siguiente manera:
 - Si el acuerdo se suscribió en la etapa de averiguación preliminar, se archivará la actuación sin lugar a imponer ninguna sanción.
 - Si el acuerdo se suscribió entre la formulación de cargos y la presentación de descargos, la sanción tendrá una rebaja de la mitad;
 - Si el plan se suscribió entre el periodo probatorio y el último día del término habilitado para la presentación de alegatos, la sanción tendrá una rebaja de una tercera parte.

Si se incumpliere uno o la totalidad de los compromisos adoptados en el plan de mejoramiento se procederá a resolver de fondo el procedimiento administrativo sancionatorio iniciado, sin que sea necesario agotar las etapas procesales restantes conforme con el principio de legalidad y en pro de una justicia célere y eficiente

PROCESOS SANCIONATORIOS DE DERECHO COLECTIVO

- Persecución Sindical
- Negativa a Negociar.
- Incumplimiento de la Convención Colectiva de Trabajo.

TRAMITES ANTE MINISTERIO DE TRABAJO

La FUNCIÓN PÚBLICA mediante Resolución Nro. 1099 del 13 de octubre de 2017, definió para todas las entidades del estado lo que sería un trámite y un procedimiento administrativo, en su artículo 3° dice la siguiente:

TRÁMITE: Conjunto de requisitos, pasos, o acciones reguladas por el estado, dentro de un proceso misional, que deben efectuar los ciudadanos, usuarios o grupos de interés ante una entidad u organismo de la administración pública o particular que ejerce funciones administrativas, para acceder a un derecho, ejercer una actividad o cumplir con una obligación, prevista o autorizada por la ley.

- Adopción de medidas necesarias durante la huelga para evitar graves perjuicios talleres, locales, equipos, maquinaria y elementos básicos y para la ejecución de labores tendientes a la conservación de cultivos, así como el mantenimiento de semovientes, conforme al artículo 64 de la Ley 50 de 1990.
- Aprobación de los estatutos o reformas de una asociación de pensionados
- Aprobación del reglamento de trabajo de las empresas de servicios temporales
- Asistencia a las asambleas donde se vaya a decidir por huelga o tribunal de arbitramento, a solicitud de las organizaciones sindicales interesadas o los trabajadores con el único fin de presenciar y comprobar la votación.
- Autorización a empleador para despido colectivo de trabajadores por clausura de labores total o parcial en forma definitiva o temporal
- Autorización a empleador para la suspensión temporal de actividades hasta por 120 días
- Autorización a empresa para disminución de capital
- Autorización de Trabajo para Adolescentes y por excepción para niños y niñas
- Autorización para el funcionamiento de empresas de servicios temporales (EST)
- Autorización para el pago parcial de cesantías, para la realización de planes de vivienda
- Autorización para la terminación del vínculo laboral o de trabajo asociativo, a trabajadores en situación de discapacidad
- Autorización para laborar horas extras
- Autorización para terminación de contratos de trabajadoras en estado de embarazo o lactancia
- Cancelación de la personería jurídica de asociaciones de pensionados
- Cancelación en el registro sindical por orden judicial o fusión
- Certificación de trabajadores en situación de discapacidad contratados por un empleador
- Comprobación de las circunstancias de fuerza mayor y caso fortuito en los casos de Suspensión de contratos de trabajo.

- Comprobación de trabajo sin solución de continuidad
- Constatación de cese de actividades
- Convocatoria e integración del tribunal de arbitramento para la solución de conflictos colectivos laborales
- Declaratoria de unidad de empresa
- Denuncia de convenciones colectivas, pactos colectivos y laudos arbitrales.
- Depósito de acuerdos de negociación en el sector público
- Depósito de Cambio de Junta Directiva de una Organización Sindical
- Depósito de contratos sindicales
- Depósito de Convención colectiva de Trabajo
- Depósito de Pacto Colectivo
- Exigibilidad en el cumplimiento de las condiciones pactadas en los Préstamos
- Expedición del Certificado de Primer Empleo
- Inscripción de cambios de la junta directiva o comité ejecutivo de una asociación de pensionados
- Inscripción en el registro sindical de creación de una subdirectiva o comité seccional
- Intervención del Inspector de Trabajo para demostrar los créditos por salarios, cesantías, prestaciones sociales, indemnizaciones y demás acreencias laborales causados o exigibles de los trabajadores.
- Intervención del Ministerio del Trabajo para ordenar el pago parcial de cesantías al empleador o fondo de cesantías
- Intervención para evitar el despido de trabajadores que participaron pacíficamente en el cese de actividades declarado ilegal
- Mediación en los procesos de negociación colectiva con Entidades del Sector Público

- Programa de prácticas laborales en el sector público - Estado Joven
- Pronunciarse respecto de las objeciones presentadas por los trabajadores o pensionados en ejercicio al derecho de veto cuando se celebran acuerdos de reestructuración en Entidades Territoriales
- Reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones de pensionados
- Reformas de Estatutos de una Organización Sindical
- Registro del Acta de Constitución de una nueva Organización Sindical
- Registro Único de Intermediarios – RUI