

1. PRESENTACIÓN MÓDULO

2. IDENTIFICACIÓN DEL CURSO: Básico en Derecho Laboral Colectivo.

3. PERIODO: Modalidad Virtual y a Distancia.

4. APROBÓ: Consejo académico

5. CAMPO DE FORMACION: Desarrollo Humano

6. ASIGNATURA: Derecho Laboral Colectivo.

7. INTENSIDAD HORARIA: (50) cincuenta horas

8. INTRODUCCIÓN:

En cumplimiento del acuerdo laboral firmado entre el INPEC y las organizaciones sindicales:

Artículo No. 7: Se incluirán en el diagnóstico de necesidades fundamento del plan anual educativo de cada vigencia, capacitaciones relacionadas con el derecho laboral colectivo en cumplimiento del artículo 16 del decreto 160 de 2014.

Teniendo en cuenta lo anterior se define una estrategia de capacitación bajo la modalidad virtual y a distancia dirigida a los Funcionarios Administrativos y del Cuerpo de Custodia y Vigilancia del INPEC.

9. OBJETIVO:

Capacitar en derecho laboral colectivo a los funcionarios del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario.

10. CONTENIDO TEMATICO

10.1. Unidad 1. MARCO LEGAL Y CONCEPTUAL

RESEÑA HISTÓRICA

Colombia ha tenido una visión garantista y en cada una de las épocas históricas, las posiciones de avanzada frente a la normatividad de derecho colectivo muestran la capacidad de auto regularse, afirmación que ha resplandecido después de la entrada en vigencia de la carta política actual, especialmente en cuanto a postulados tan importantes como la concepción de un estado social de derecho, con unos fines taxativamente determinados en la constitución y la elevación a la categoría superior de garantías laborales. Sólo hasta mediados del siglo pasado se expidió el Código Sustantivo del

Trabajo, aunque con anterioridad se habían legislado sobre aspectos relacionados con esta rama del derecho, como por ejemplo las disposiciones citadas a continuación:

- ✓ Ley 10 de 1934
- ✓ Decreto 632 de 1935 (reglamento apartes de Ley 10 de 1934)
- ✓ Ley 6 de 1945 (establecía la columna vertebral del derecho del trabajo con anterioridad a la expedición del Código Sustantivo del Trabajo)
- ✓ Ley 2158 de 24 junio 1948 (Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social)
- ✓ 2663 de 1950
- ✓ Decreto 3743 de 1950
- ✓ Decreto 905 de 1951
- ✓ Ley 141 de 1961

Es de anotar que la legislación laboral en Colombia data de 1.915, cuando se profirió la Ley 57 de 15 de noviembre de ese año, dándose la promulgación de gran cantidad de disposiciones en diferentes jerarquías normativas, que no citamos en el presente curso amparados en la brevedad del mismos y con el ánimo de no salirnos de los lineamientos del mismo, cuyo enfoque es muy específico. Aunque es de aclarar que la jurisdicción del trabajo realmente nació a la vida jurídica en 1940 con el Acto legislativo No. 01 de dicho año que modifico la constitución de la época.

FUENTES DEL DERECHO LABORAL

Son acontecimientos jurídicos consistentes en actos o hechos que sirven de inspiración para crear, modificar o extinguir normas.

Fuentes generales

La constitución y la Ley

Norma escrita dictada por el orden público, frente a las necesidades y para el bien de la convivencia social. La Ley es aprobada por el Congreso de la República y es promulgada por el Presidente de la República. No debemos olvidar que nuestro ordenamiento legal se puede graficar en una pirámide en cuyo vértice encontramos a la Ley de Leyes, la Constitución del Estado y en segundo término a la Ley ordinaria y demás normas de menor jerarquía.

Los Tratados Internacionales

Son acuerdos celebrados por escrito entre sujetos del Derecho Internacional con capacidad para ello. Los Estados, las Organizaciones Internacionales pueden celebrar Tratados en virtud del cual se crean derechos y obligaciones para las partes y los terceros.

La costumbre.- Conjunto de hábitos o prácticas que son regularmente mantenidos en una comunidad o profesión. Estas prácticas son aceptadas y se constituyen en normas obligatorias

Para los miembros de una comunidad. Muchos derechos actuales de los trabajadores se iniciaron como prestaciones voluntarias de parte del empleador, pero que al repetirse periódicamente se convirtieron en obligatorias.

La jurisprudencia.- Conjunto de resoluciones o fallos firmes o definitivos de las autoridades judiciales.

La jurisprudencia constituye una fuente principal para los altos órganos jurisdiccionales, en razón a que permite aplicar el mismo criterio para casos o conductas parecidos.

La significación que la jurisprudencia tiene en el campo del Derecho Laboral, especialmente como elaboradora y receptora de la doctrina, pero también como proyectora de ésta al medio social y aun como sustituto de la legislación, ha sido insistentemente destacada por autorizados comentaristas.

Fuentes especiales del derecho laboral

El contrato de trabajo.

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

2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

Elementos esenciales

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

- ✓ La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
- ✓ La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y
- ✓ Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

Terminación Del Contrato

1. El contrato de trabajo termina:

- a). Por muerte del trabajador;
- b). Por mutuo consentimiento;
- c). Por expiración del plazo fijo pactado;
- d). Por terminación de la obra o labor contratada;
- e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;
- f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;
- g). Por sentencia ejecutoriada;
- h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto Ley 2351/65, y 6o. de esta Ley, e
- i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El cumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.

El contrato colectivo de trabajo.

Es aquel suscrito por las organizaciones sindicales con sus respectivos empleadores. Generalmente se establece después de solucionados los pliegos de reclamos y que contienen incrementos de remuneraciones y mejoras en las condiciones de trabajo.

Fuentes específicas del Derecho Colectivo

Entre las fuentes normativas relacionadas específicamente con el Derecho Colectivo del Trabajo podemos mencionar las siguientes:

- a) La Constitución Nacional de 1991.
- b) La Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- c) Los Convenios N° 87, 98 y 151 de la OIT.
- d) El Pacto Internacional de los Derechos Económicos Sociales y Culturales.
- e) La Convención Americana sobre Derechos Humanos (Protocolo de San Salvador).
- f) El Código Penal, Delitos contra la libertad de trabajo
- g) Las Leyes civiles. La acción de amparo
- h) Las Leyes laborales.

DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Es la parte del Derecho Internacional Público que se encarga de regular las relaciones jurídicas entre trabajadores y empleadores.

La **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en virtud del Tratado de Versalles. Su Constitución, sancionada en 1919, se complementa con la Declaración de Filadelfia de 1944.

La OIT tiene un gobierno tripartito, integrado por los representantes de los gobiernos, de los sindicatos y de los empleadores. Su órgano supremo es la Conferencia Internacional del Trabajo, que se reúne anualmente en junio. Su órgano ejecutivo es el Consejo de Administración, que se reúne cuatrimestralmente en Ginebra. Toma decisiones sobre políticas de la OIT y establece el programa y presupuesto que posteriormente son presentados a la Conferencia para su aprobación. También elige al Director General. En 2012 fue elegido para el cargo el británico Guy Ryder. La sede central se encuentra en Ginebra (Suiza).

En 1969 la OIT recibió el Premio Nobel de la Paz.¹ Está integrada por 185 estados nacionales (2012). No tiene potestad para sancionar a los gobiernos.

DERECHO COLECTIVO LABORAL

Es un conjunto de normas que regulan en primera instancia las relaciones contractuales entre empleadores y empleados; buscando que está se dé en condiciones de seguridad jurídica para las partes, brindado especial protección al trabajador en su condición de subordinado, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Referencias Normativas

Artículo 39 CN: La norma superior reza que los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de

constitución. La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos. La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo proceden por vía judicial. Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión. No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.

En torno a la precedente disposición de orden constitucional, así como en las otras disposiciones relacionadas más adelante, giran varias normas que se citarán con el ánimo de mostrar que en la norma de normas, las determinaciones que tomo el constituyente primario con relación a garantías laborales, en muchas circunstancias nacieron de la necesidad de alinear la estructura jurídica interna a estándares internacionales aceptados por Colombia.

Ley 411 de 05 noviembre 1997: Por medio de la cual se aprueba el "Convenio 151 sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública", adoptado en la 64 Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1978.

En esta ley, entre otras circunstancias, se legisló para establecer que:

- ✓ Los empleados públicos gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo.
- ✓ No condicionar al empleado público a estar afiliado o no a una organización de empleados públicos, ni mucho menos pretender que de esta condición dependa el empleo.
- ✓ Las organizaciones de empleados públicos gozarán de completa independencia respecto de las autoridades públicas con adecuada protección contra todo acto de injerencia en su constitución, funcionamiento o administración.

Ley 1309 de 26 junio 2009: Regula algunas disposiciones penales en favor de los miembros líderes de organizaciones sindicales; esta ley modifica y adiciona en algunos aspectos al código penal (Ley 599 de 2000), entre estas novedades encontramos:

- Monto de penas privativas de la libertad asciende, tanto en la regulación básica, como en las circunstancias de agravación punitiva.
- Eleva a 30 años el término de prescripción para las conductas punibles de genocidio, desaparición forzada, tortura, homicidio de miembros de una organización sindical.
- Multas: se hace una modificación a la imposición a los responsable penales de tipos penales como por ejemplo la perturbación de reuniones de carácter sindical.

Ley 1426 de 29 diciembre 2010: Al igual que la norma relacionada anteriormente, regula algunas disposiciones penales en favor de los miembros líderes de organizaciones sindicales; esta ley modifica y adiciona en algunos aspectos al código penal (Ley 599 de 2000), entre estas novedades encontramos:

- Que en tipos penales como la desaparición forzada, tortura y homicidio, ampara a personas que hayan sido dirigentes sindicales, defensores de derechos humanos, líderes religiosos, líderes comunitarios y periodistas.
- Dispone un aumento de penas en el tipo penal de amenazas contra miembro de una organización sindical y servidor público perteneciente a la Rama Judicial o al Ministerio Público o sus familiares, en razón o con ocasión al cargo o función que desempeñe.

Artículo 55 CN: Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

Ley 524 de 12 agosto 1.999: Por medio de la cual se aprueba el "Convenio Número Ciento Cincuenta y Cuatro (154) sobre el Fomento de la Negociación Colectiva", adoptado en la Sexagésima Séptima (67) Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, con fecha diecinueve (19) de junio de mil novecientos ochenta y uno (1981).

Ley 1210 de 14 julio 2008: Por la cual se modifican parcialmente y se crean algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, específicamente en lo referente a las declaratorias de huelga, suspensión de actividades o paro, haciéndose referencia a su procedimiento, calificación de legalidad o ilegalidad y otras disposiciones.

10.2. Unidad 2. DERECHOS DE ASOCIACIÓN

Derechos De Asociación. Modificado por el art. 1, Ley 584 de 2000.

1. De acuerdo con el artículo 39 de la Constitución Política los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí.

2. Las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas de este título y están

sometidos a la inspección y vigilancia del Gobierno, en cuanto concierne al orden público.

Los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Protección del derecho de asociación. Modificado por el art. 39, Ley 50 de 1990.

1. En los términos del artículo 292 del Código Penal queda prohibido a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical.

2. Toda persona que atente en cualquier forma contra el derecho de asociación sindical será castigada cada vez con una multa equivalente al monto de cinco (5) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente, que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del trabajo. Sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar.

Considérense como actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, por parte del empleador:

a). Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios;

b) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales;

c). Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales;

d). Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación, y

e). Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de esta norma.

Sindicatos de trabajadores Modificado por el art. 40, Ley 50 de 1990. Los sindicatos de trabajadores se clasifican así:

- a). De empresa, si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución;
- b). De industria o por rama de actividad económica, si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica;
- c). Gremiales, si están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad,
- d). De oficios varios, si están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en número mínimo requerido para formar uno gremial, y solo mientras subsista esta circunstancia.

Fuero sindical: en aras de dar una definición que cubra todas las aristas posibles sobre el tema, se traerá a colación una posición esbozada por la honorable Corte Constitucional, que en su momento interpreto la definición, así: *“el fuero sindical en la medida en que representa una figura constitucional para amparar el derecho de asociación, es un mecanismo establecido primariamente a favor del sindicato, y sólo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores. O, por decirlo de otra manera, la ley refuerza la protección a la estabilidad laboral de los representantes sindicales como un medio para amparar la libertad de acción de los sindicatos”* Sentencia C-381 de 2000.

En este orden de ideas se presentan las siguientes expresiones citadas por la corporación aludida, con el ánimo de reafirmar la importancia que tiene la figura jurídica del *“fuero sindical”* la cual como se podrá observar es una garantía tanto de la organización sindical, como del directivo que hace parte de ella. (...) *en procesos de fuero sindical la citación al sindicato del cual forma parte el aforado será forzosa, es decir, existe para el juez el deber de notificar a la organización sindical el auto admisorio de la demanda y de correrle traslado de la misma, para que el sindicato, como parte en ese proceso decida, en ejercicio de sus funciones y con plena autonomía si participa en el proceso, caso este en el cual podrá efectuar todos los actos procesales que la ley autoriza para quienes actúan como parte y no como terceros en el proceso respectivo. Pero, sin que en ningún caso pueda ser exigida jurídicamente la adopción de una conducta procesal determinada pues, como es obvio, en defensa de sus intereses bien podría el sindicato abstenerse de realizar algunas actuaciones, si así lo considera más procedente (...).*

11. EJERCICIOS DE AUTOEVALUACIÓN

12. SÍNTESIS:

El modelo pedagógico por competencias exige que los estudiantes adquieran sólidos conocimientos y una serie de competencias informacionales que les permitan desarrollar un alto nivel de autonomía e interdependencia en la construcción de su aprendizaje y del conocimiento; ello sólo será posible si se integra en las dinámicas y mecanismos de la sociedad de la información y del conocimiento para usar los recursos de información y las herramientas intelectuales con soporte digital disponibles con fines disciplinares, para proponer estrategias acciones colaborativas que favorecen la ejecución de las actividades al interior de los ERON bajo su cargo bajo el respeto de los derechos humanos.

13. GLOSARIO

Sindicato: Es una asociación sin ánimo de lucro, integrada por los trabajadores de una empresa cuyo objetivo es la defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales, de libre ingreso y retiro de sus trabajadores.

14. SISTEMA DE EVALUACIÓN

CUANTITATIVO

La evaluación se realizará de la siguiente manera:

Cada Instructor evidencia tres notas en el aplicativo **ACADEMICS** con base en la planilla o formato asignado por el Grupo de Registro y Control encargado de consolidar la información y generar el puesto de cada estudiante dentro del curso, en todos los casos se tendrá en cuenta lo contenido en el Artículo 18 del Manual de Convivencia de la Dirección escuela de Formación

	PRIMERA NOTA	SEGUNDA NOTA	TERCERA NOTA	TOTAL
VALOR PORCENTUAL	30%	30%	40%	100%

Nota: El Instructor es responsable de cumplir con la temática del módulo durante el periodo correspondiente y de entregar los registros de calidad en las fechas programadas.

15. BIBLIOGRAFÍA

- ✓ Código sustantivo del trabajo
- ✓ Decreto 036 del 12 de enero de 2016.
- ✓ Decreto Ley 2148 de junio 24 de 1948
- ✓ Jurisprudencia sindical en el INPEC

CIBERGRAFÍA

- ✓ <http://rutavirtual.inpec.gov.co/moodle/course/category.php?id=71>
- ✓ <http://rutavirtual.inpec.gov.co/moodle/course/category.php?id=88>
- ✓ <http://rutavirtual.inpec.gov.co/moodle/course/category.php?id=89>
- ✓ <http://www.inpec.gov.co/portal/page/portal/Intranet>
- ✓ <http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v9n18/v9n18a04.pdf> Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia de Iván Daniel Jaramillo Jassir.

<http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/revistas/33/derecho-colectivo-del-trabajo.pdf>

[http://aplicaciones.ceipa.edu.co/biblioteca/biblio_digital/virtualteca/cartillas/Cartilla Derecho colectivo del trabajo RG ene 11 -20p.pdf](http://aplicaciones.ceipa.edu.co/biblioteca/biblio_digital/virtualteca/cartillas/Cartilla_Derecho_colectivo_del_trabajo_RG_ene_11_-20p.pdf)

http://distancia.upla.edu.pe/libros/derecho/07/DERECHO_COLECTIVO_DEL_TRABAJO.pdf

<http://jorgemachicado.blogspot.com.co/2010/01/dct.html>

http://datateca.unad.edu.co/contenidos/107010/ContLin/tipologia_de_las_sindicatos_en_colombia.html

<http://www.ilo.org/inform/online-information-resources/research-guides/labour-law/lang-es/index.htm>

16. AMBIENTE REQUERIDO ASIGNATURA

Caracterización de ambiente mínimo: Aula tradicional e informática

Software Especializado: Sisipec WEB,

Herramientas TIC: Internet sin restricción

17. PERFIL TÉCNICO DEL INSTRUCTOR

Requisitos Académicos: Profesional, tecnólogo, técnico cualquier modalidad

Requisitos Experiencia Laboral: Funcionario o ex funcionario INPEC en el grado de oficial o sub oficial, treinta y seis (36) meses de los cuales 30 meses estarán relacionados con el ejercicio de la profesión u objeto del programa, (06) meses en docencia

Competencias del Instructor

Comunicación asertiva

Transformación de conflictos

Resolución de problemas.

TIC

Competencias pedagógicas

Competencias actitudinales

ⁱ Sentencia C-381 de 2000