

REFORMA LABORAL /ESTATUTO DEL TRABAJO

*Exigencia histórica del
movimiento sindical*

-CUT-

Febrero, 2023



**CENTRAL UNITARIA
DE TRABAJADORES
DE COLOMBIA**



OVER
DORADO CARDONA

DIRECTOR DEL DPTO. DE INVESTIGACIÓN Y PROYECTOS

Calle 35 No. 7-25 Piso 9 Tel: 323 7550 | Cel: 311 613 9014 | www.overdorado.com
E-mail: investigacion@cut.org.co | overdocar.colon@gmail.com | Bogotá D.C. - Colombia

@OverDoradoC

PAZ, SOBERANÍA, DEMOCRACIA, DERECHOS LABORALES Y CONVERGENCIA SOCIAL Y POLÍTICA

LO QUE ABORDAREMOS

1. COYUNTURA POLITICA: ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE PROPONER UNA REFORMA LABORAL/ESTATUTO DEL TRABAJO?
2. DERECHOS LABORALES FUNDAMENTALES : ARTICULO 53 C.N.
3. DERECHO LABORAL INDIVIDUAL
4. DERECHO LABORAL COLECTIVO
5. DERECHO LABORAL PROCESAL

TEMARIO

ELEMENTOS GENERALES

•El artículo 53 de la Constitución mandata la realización y desarrollo de un estatuto del trabajo. Han pasado 32 años y eso no se ha desarrollado, por los intereses históricos de los empresarios y los gobiernos que han estado hasta el 7 de agosto de 2022; transversalizados por una cultura y violencia antisindical, objeto hoy en el panorama nacional e internacional, que ha llevado a un genocidio contra el movimiento sindical colombiano y a la búsqueda de verdad, justicia, reparación y NO repetición.

•Tenemos un Código Sustantivo del Trabajo desde 1951, el cual ha tenido muchas modificaciones y está desactualizado, con unos claros intereses históricos del empresariado y de los gobiernos, que en la gran mayoría de los casos, con las reformas efectuadas han desfavorecido los intereses de los y las trabajadoras en Colombia: precarización, desregulación y pauperización laboral: desempleo, informalidad, en donde las condiciones materiales, económicas y laborales contribuyen a la pobreza y desigualdad social existente en el país.

•Necesitamos ponernos a la par de lo que son los **convenios internacionales de la OIT**, que Colombia ha ratificado y con la aplicación efectiva de los principios establecidos en el artículo 53 de la Constitución Política Nacional, de manera que el ejecutivo -gobierno- y el congreso de la república -legislativo- cumplan con lo establecido.

De nada le sirve al mundo laboral y particularmente a las y los trabajadores los principios enunciados, si en las acciones de los empresarios y políticas públicas de Estado y gobiernos de turno, estos, no se desarrollan, lo que implica tener un estatuto del trabajo -reforma laboral estructural- que llene los principios, para que estos no queden abiertos y a la libre interpretación individual a quien corresponda.

Como movimiento sindical y en particular como Central Unitaria de Trabajadores -CUT- buscamos en una reforma laboral, es que la Ley Estatutaria cierre la dualidad de las sentencias, fallos, doctrinas, actos administrativos de los poderes del Estado, en especial de los de justicia y control. Que sea integral no solo en su ámbito de aplicación en lo privado, sino en lo publico-estatal.

"Que se garantice el derecho fundamental al trabajo digno, decente y seguro" como derecho fundamental, que incluya a las y los trabajadores de las economías populares, rurales y del cuidado, a los trabajadores asalariados formales, a los trabajadores independientes y demás formas temporales"

1. COYUNTURA POLÍTICA: ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE PROPONER UNA REFORMA LABORAL/ESTATUTO DEL TRABAJO?

Contexto
político/económico
/laboral

POLÍTICO / ECONÓMICO

- **Crisis Multidimensional.**

La coyuntura actual mundial se hace más grave la situación: económica –crisis cíclica-, social, política y ambiental. Expresada entre otras: Dependencia económica, crisis y deuda externa, con la existencia simultánea de inflación y recesión económica.

- **Escenarios y disputas inter imperialistas.**

Disputa interimperialista: generadas por la guerra en entre Rusia y Ucrania, la crisis de los contenedores, la implosión de mercancías retenidas generadas por la pandemia y las ya sistemáticas crisis del capital financiero especulativo, y la poca capacidad el país de desarrollar bienes reales, Colombia cierra el año 2022 con una inflación de 13,13% alcanzando niveles nunca antes vistos en lo que va del siglo.

- **Cambio climático.**

- **Gobiernos progresistas:** La unidad latinoamericana para hacer frente común a la problemática continental y mundial, para hacer frente a los desafíos económicos y políticos...para hacer frente a la problemática ambiental.

-
- ✓ Caracterización del nuevo periodo de lucha política y de clases en Colombia.
 - ✓ •¿Cuál debe ser el papel del movimiento popular?
 - ✓ •Agenda social, económica, política y laboral del #GobiernoDelCambio.
 - ✓ •Agenda legislativa y laboral.
 - ✓ •PND 2023-2026.
 - ✓ •Las amenazas de que la esperanza que representa el gobierno #PetroFrancia #ColombiaPotenciaMundialDeLaVida , la maten sigue vigente.

Contexto laboral

- En el mundo laboral venimos construyendo una propuesta integral en el marco de un proceso de transición democrática que se expresa en el nuevo momento político que vivimos en Colombia con el #GobiernoDelCambio
- La agenda social, política y legislativa que apoyamos, debe desarrollarse en políticas públicas.
- En lo legislativo –laboral- estamos por una reforma laboral/estatuto del trabajo, reforma a la salud y reforma pensional.
- Que permitan cambiar las realidades de las y los trabajadores del país, en materia de derechos, que respondan el camino para el cumplimiento del Trabajo Decente y Crecimiento Económico (objetivo 8 de los ODS).
- **Cumplir con el mandato constitucional de reducir a la desigualdad laboral y social. El juego dialéctico entre la contradicción capital-trabajo, la distribución de la riqueza y quien la produce.**
- Colombia en la OCDE, se evidencian las cifras de los promedios salariales de los sectores económicos y de los países latinoamericanos.
- **La exigencia de los procesos de formalización y regulación de otras formas de contratación laboral distintas al contrato indefinido, con el enfoque de género y equidad.**
- **Cultura y violencia antisindical: la situación organizativa sindical y de la dinámica de la negociación colectiva en Colombia, dando pistas para la comprensión de los fenómenos aquí explicados y su relación con los datos macrolaborales.**

- Las centrales sindicales colombianas desarrollaron dieciséis principios que encarnan las problemáticas actuales de nuestra sociedad colombiana en materia de garantía de derechos.
- Es la vía de los principios, la que permite equilibrar, la balanza en las relaciones laborales del país, pero a su vez, en el mediano o largo plazo, permitirán mejorar la desigualdad y así superar cifras tan dramáticas como las del indicador GINI.
- Participación PIB por rama de actividad económica en Colombia 2022.

- Incremento Salarial.
- Colombia en la fecha del 30 de enero de 2023, cuenta con un salario mínimo de 250,39 US\$, solo por debajo de Brasil que remunera mínimamente con un total de 259 US\$ y también lo sigue muy de cerca México con una remuneración mínima de 279 US\$, en ese sentido, Colombia, resalta como uno de los países que menos remunera a sus trabajadores y trabajadoras, lo que debe poner a pensar la relación existente entre salarios y poder adquisitivo, es por ello que la propuesta de principios de las centrales sindicales, refiere precisamente a la remuneración mínima, vital y móvil, que permita dinamizar nuestra economía.

**¿POR QUÉ ES IMPORTANTE PROPONER UNA
REFORMA LABORAL/ESTATUTO DEL
TRABAJO?**

2. DERECHOS LABORALES FUNDAMENTALES: ARTICULO 53

PRINCIPIOS

- **PRINCIPIOS**

- **ACCESO A LA JUSTICIA:** El Ministerio del Trabajo en asocio con la Defensoría del Pueblo implementará un programa de defensoría pública laboral que garantice a los trabajadores y sindicatos el acceso real y efectivo a la justicia.

Son principios laborales aplicables a todas las relaciones que involucren la prestación personal del servicio, sin importar su formalidad o modalidad contractual, y que constituyen los principios democráticos de las relaciones laborales, los siguientes y demás que desarrolle o haya desarrollado en su jurisprudencia la Corte Constitucional:

- a. Igualdad de oportunidades para los trabajadores;
- b. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo;
- c. Estabilidad en el empleo;
- d. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales y la posibilidad de transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;
- e. Situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho;
- f. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;
- g. Garantía a la seguridad social,
- h. La capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario;
- i. Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad
- j. La garantía por parte del Estado al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales
- k. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores
- L. Principio de progresividad y regla de no regresividad
- M. Principio de protección subjetiva del trabajo.

3. DERECHO LABORAL INDIVIDUAL

El derecho al trabajo es inescindible de la dignidad humana.

El derecho al trabajo está ligado a otros derechos tanto sociales como civiles y políticos, y tiene una importancia fundamental para el ejercicio de otros derechos como la vida, la dignidad humana, la igualdad, la alimentación, la vivienda y la educación, entre otros.

Garantías para el empleo:

- Primacía de la realidad, presunción legal de contrato de trabajo-limitar las figuras de intermediación.
- Formalización laboral
- Contrato de trabajo: Contratación indefinida regla general, limitación al uso del contrato a término fijo y por obra o labor.
- Formalización del sector Rural- Trabajo Decente y Digno para la vida en el Campo colombiano.
- Derogatoria y modificación parcial de la ley 789 de 2002:

*Aplicación al artículo original 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

**Trabajo diurno y nocturno: 6:00 am – 6: 00 p.m.

***Garantía del pago de recargos diurnos, nocturnos, horas extras, dominicales; posterior a la jornada pactada y garantía del descanso.

****Cajas de compensación: los representantes de los trabajadores beneficiarios serán escogidos por las Centrales Sindicales.

*****Contrato de aprendizaje: contrato laboral con las garantías de seguridad social, salario y demás obligaciones de orden legal y contractual, derecho a la negociación colectiva.

*****Indemnización por despido: deberá pagarse conforme la normativa anterior de la ley 789 de 2002.

- Debido proceso:Se garantizará en todo caso el debido proceso en los procedimientos disciplinarios laborales. **En el marco del derecho laboral procesal.**
- Plataformas digitales.
- Modificación a la ley 789.

- **Brechas de género, equidad e inclusión:**

***Licencia de paternidad**

****Jornada flexible de trabajo y conciliación de la vida laboral con la personal y laboral.**

*****Eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.**

******Protección al salario.**

*******Inclusión y permanencia Laboral de personas en situación de discapacidad e incapacidad médica.**

Definición de políticas de discapacidad. Se garantiza la inclusión y estabilidad laboral de personas en situación de discapacidad e incapacidad médica, de acuerdo a los lineamientos en materia de generación de empleo contemplados en la Recomendación 204 y 205 de la OIT.

DERECHO DE ASOCIACIÓN:

- ✓ • Protección judicial del derecho de asociación sindical.
- Facilidades para el funcionamiento de las organizaciones sindicales:
 - a) Reconocimiento de as organización sindicales
 - b) Tiempo remunerado para actividades sindicales
 - c) Comunicación con la dirección de la empresa y establecimiento de espacios para el diálogo
 - d) Acceso a los lugares de trabajo por parte de las organizaciones sindicales
 - e) Acceso a información sobre la empresa
 - f) Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores
 - g) Participación de las organizaciones sindicales en los procesos de inducción y reinducción de los nuevos trabajadores
 - h) Promoción del derecho de asociación sindical
 - i) Retención y pago de cuota por beneficio de convención colectiva a la organización sindical

DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- ✓ • Reglas aplicables a los pactos colectivos
- Eliminación de la figura de contrato sindical, transito contrato laboral
- Negociación colectiva multinivel, concentrada.
- Tribunales de arbitramento: competencia en todas las materias, formación especializada de los árbitros y efectos de los recursos de anulación.resentaciones son herramientas de comunicación que se pueden usar como discursos, informes y más.

El derecho laboral colectivo surge con el desarrollo de las organizaciones sindicales y de la negociación colectiva y produce una separación del derecho civil como respuesta al nacimiento de un nuevo sujeto de la relación del trabajo, como la organización sindical que representa a la clase obrera, que contribuyó a la construcción de los criterios sobre la libertad sindical.

4. DERECHO LABORAL COLECTIVO

• DERECHO A LA HUELGA:

- Garantía del ejercicio de la huelga en todos los servicios
- Diversas modalidades de huelga
- Declaratoria de la huelga contractual- trámite eliminando barreras
- Funciones de las autoridades: protección de la integridad y seguridad de los huelguistas y de los bienes de la empresa, garantía del derecho
- La huelga no tiene límite legal para su duración
- Restricciones permitidas al derecho de huelga
- Efectos de la declaratoria de la ilegalidad de la huelga
- Derecho a la negociación y Huelga de las Federaciones y
- Confederaciones

AUTONOMÍA E INDEPENDENCIA SINDICAL

Este derecho colectivo, que prevalece sobre los derechos individuales, reconoce la negociación colectiva y el derecho de huelga como elementos esenciales para el ejercicio del derecho de asociación sindical, y de negociación entre un colectivo social y la empresa, cuyo objetivo es el mejoramiento de las condiciones de trabajo

4. DERECHO LABORAL COLECTIVO



• ART. 25 CONSTITUCIONAL DERECHO Y DEBER DEL TRABAJO

«El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas». El derecho al trabajo es una manifestación de la libertad del hombre y tiene su fundamento en la dignidad humana.



Art. 53 Constitucional: Estatuto del Trabajo.

«El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales...

Situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho.

Código Sustantivo del Trabajo -CST- Artículo 21:

NORMAS MÁS FAVORABLES. En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

EL PRINCIPIO PROTECTOR, ENTONCES, COMPORTA EL RECONOCIMIENTO JURÍDICO DE LA SITUACIÓN DE DEBILIDAD DE QUIEN APORTA SU FUERZA DE TRABAJO FRENTE A QUIEN DETENTA LOS MEDIOS DE PRODUCCIÓN, DE MANERA QUE EN LOS CONFLICTOS JURÍDICOS SE PREFIEREN LAS SOLUCIONES QUE FAVOREZCAN AL TRABAJADOR.

5. DERECHO
LABORAL
PROCESAL

• ART. 39 CONSTITUCIONAL CONCEPTO LIBERTAD SINDICAL

«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».

Art. 56 Constitucional Derecho a la huelga

«Se garantiza el derecho a la huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. La Ley reglamentará este derecho...»

Art. 93 Constitucional Bloque Constitucional

«Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el ordenamiento interno...»

EL PRINCIPIO PROTECTOR, ENTONCES, COMPORTA EL RECONOCIMIENTO JURÍDICO DE LA SITUACIÓN DE DEBILIDAD DE QUIEN APORTA SU FUERZA DE TRABAJO FRENTE A QUIEN DETENTA LOS MEDIOS DE PRODUCCIÓN, DE MANERA QUE EN LOS CONFLICTOS JURÍDICOS SE PREFIEREN LAS SOLUCIONES QUE FAVOREZCAN AL TRABAJADOR.

5. DERECHO
LABORAL
PROCESAL

DENTRO DE LAS RELACIONES LABORALES EL TRABAJADOR CONSTITUYE LA PARTE DÉBIL FRENTE AL EMPLEADOR, PUES, ESTE ÚLTIMO MANTIENE UNA CLARA VENTAJA ECONÓMICA POR SU POSICIÓN DE PROPIETARIO O POSEEDOR DE LOS MEDIOS DE PRODUCCIÓN; ES EN ESE PUNTO DONDE APARECE EL PRINCIPIO PROTECTOR, EN VIRTUD DEL CUAL EL DERECHO DEL TRABAJO APARTÁNDOSE DE LA IGUALDAD FORMAL EXISTENTE ENTRE LAS RELACIONES DE NATURALEZA CIVIL O MERCANTIL, ACUDE EN SU AYUDA POR MEDIO DE UNA DISPARIDAD JURÍDICA QUE PERMITA EQUIPARAR LA DESIGUALDAD EXISTENTE EN LA REALIDAD.

ES EN ESA PECULIAR DESIGUALDAD EXISTENTE ENTRE LAS PARTES QUE CONFORMAN LA RELACIÓN DE TRABAJO, QUE EL ESTADO EN BUSCA DE EQUIPARAR DICHA RELACIÓN ACUDE EN AUXILIO DEL TRABAJADOR MEDIANTE UNA DESIGUALDAD JURÍDICA, A FIN DE EVITAR ABUSOS POR PARTE DEL EMPLEADOR.

DOCTRINARIAMENTE SE ADMITE QUE DEL PRINCIPIO PROTECTOR DERIVAN TRES REGLAS:

- A) EL IN DUBIO PRO OPERARIO;
- B) LA APLICACIÓN DE LA NORMA MÁS FAVORABLE;
- Y C) LA APLICACIÓN DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA.

EL PRINCIPIO PROTECTOR Y DESCRIBIÓ A LA RELACIÓN LABORAL COMO UNA SITUACIÓN DE DESVENTAJA PARA EL TRABAJADOR FRENTE A LA DEPENDENCIA ECONÓMICA PERMANENTE EN LA QUE SE ENCUENTRA CON RESPECTO AL EMPLEADOR.

LUCHA DE CLASES

**DEMOCRACÍA, BIENESTAR SOCIAL,
SOBERANÍA NACIONAL Y POPULAR
IGUALDAD/DESIGUALDAD SOCIAL.**

**QUIENES DISTRIBUYEN LA RIQUEZA, SON QUIENES
DETENTAN EL PODER ECONÓMICO Y POLÍTICO.
RELACIONES DE PRODUCCIÓN**

**LA FUENTE DE RIQUEZA ES: NATURALEZA, CAPITAL Y TRABAJO.
EL TRABAJO ES LA FUENTE DE RIQUEZA Y SOLO UNA MINORÍA SE
QUEDA CON ELLA: FUERZAS PRODUCTIVAS, MEDIOS DE PRODUCCIÓN
Y EL TRABAJO DE LA OBRERA Y EL OBRERO.**

GRACIAS

Bibliografía:

- **Plataforma agenda laboral**
- **Documentos de las Centrales sindicales CUT-CTC-CGT-**