



MinTrabajo
República de Colombia

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

EMPLEADOS PÚBLICOS

Decreto 1092 de 2012

 **PROSPERIDAD
PARA TODOS**



MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

FUNDAMENTO JURÍDICO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, que ordena la incorporación a la legislación interna de los Convenios Internacionales del Trabajo debidamente ratificados.
- Artículo 55 de la Constitución Política de Colombia, que garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales.
- Convenios 151 y 154 suscritos con la OIT, sobre la protección del derecho de sindicalización y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública y la negociación colectiva.
- Ley 411 de 1997, que aprueba el Convenio 151 de la OIT.
- Ley 524 de 1999, que incorpora el Convenio 154 de la OIT.



MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

FUNDAMENTO JURÍDICO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Sentencia C-1234 de 2005 expedida por la Corte Constitucional, sobre aspectos relacionados con la negociación colectiva de los empleados públicos.
- Decreto 1092 de 2012, por el cual se reglamentan los artículos 7 y 8 del Convenio 151 suscrito con la OIT e incorporado a la legislación colombiana mediante la Ley 411 de 1997 en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos.



MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

¿QUÉ ES LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE EMPLEADOS PÚBLICOS?

- Es la posibilidad legal que tienen las organizaciones sindicales de empleados públicos y las entidades públicas de negociar las condiciones de empleo para el bienestar y desarrollo de los empleados del Estado.
- La negociación colectiva es un elemento que contribuye a mantener la paz y favorece la estabilidad de las relaciones laborales que pueden verse perturbadas por discusiones no resueltas en el campo laboral.
- Es una herramienta para la defensa de los intereses comunes entre los empleados públicos y las entidades del Estado.
- Es la concertación voluntaria y libre de las condiciones de trabajo.



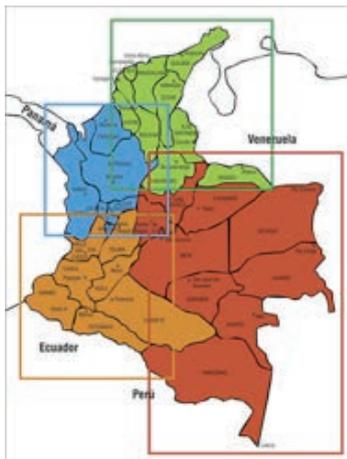
MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

CAMPO DE APLICACIÓN



Las disposiciones contenidas en el Decreto 1092 de 2012 son de aplicación a los empleados públicos de:

- Las entidades públicas del orden nacional, departamental, distrital y municipal
- Los Órganos de Control
- La Organización Electoral
- Los Órganos Autónomos e Independientes, tales como las Corporaciones Autónomas Regionales, el Banco de la República, la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Por lo tanto, el decreto se aplica a todos los empleados públicos con excepción de los empleados de alto nivel que ejerzan funciones de dirección, conducción institucional, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices, tales como ministro, viceministro, director y subdirector de Departamento Administrativo, secretario general, secretario y subsecretario de despacho, gerente, presidente o director, subgerente, vicepresidente o subdirector.

Tampoco se aplica al personal uniformado de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional.



MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

ASPECTOS SOBRE LOS CUALES ES PROCEDENTE ADELANTAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva podrá adelantarse sobre aspectos tales como:

1. La remuneración establecida para los diferentes empleos, resaltando que para las entidades del nivel territorial (Departamentos, Distritos y Municipios) se deberán tener en cuenta los límites salariales máximos establecidos por el Gobierno Nacional, para lo cual se deberá contar previamente con la disponibilidad presupuestal y responder a la política macroeconómica del Estado.
2. El horario de trabajo, dentro de la jornada laboral de 44 horas a la semana, sin afectar la prestación del servicio.
3. Calidad de vida laboral (mejoramiento de las condiciones en el puesto de trabajo, propender por un ambiente laboral seguro).
4. Adopción de medidas encaminadas a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los empleados.
5. Capacitación y estímulos.
6. Bienestar social e incentivos.
7. Los demás aspectos que contribuyan a mejorar las condiciones laborales de los empleados públicos.



MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

ASPECTOS EXCLUIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Están excluidos de la negociación colectiva los siguientes aspectos:

1. La estructura organizacional
2. Las plantas de personal
3. Las competencias de dirección, administración y fiscalización del Estado
4. Los procedimientos administrativos
5. La Carrera Administrativa
6. El Régimen Disciplinario
7. El Régimen Prestacional

En materia salarial podrá haber concertación. Sin perjuicio de lo anterior, en el nivel territorial, se respetarán los límites que fije el Gobierno Nacional.

En materia prestacional las entidades no tienen facultad de negociación.



MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

GARANTÍAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Durante el término de la negociación, los empleados públicos a quienes se les aplica el Decreto 1092 de 2012, que participen dentro del proceso de negociación, gozarán de las garantías del fuero y el permiso sindical, de conformidad con las disposiciones legales vigentes sobre la materia.



MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

OBLIGACIONES PARA LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN EL PROCESO DE CONFORMACIÓN Y DE NEGOCIACIÓN DE LOS PLIEGOS DE SOLICITUDES

1. La Organización Sindical que agrupe a los empleados públicos deberá estar inscrita y vigente en el registro sindical del Ministerio del Trabajo.
2. Las solicitudes deberán ser adoptadas por la Asamblea General de la correspondiente organización sindical.
3. Tener en cuenta **la disponibilidad presupuestal**, en los eventos en que se genere gasto en asuntos susceptibles de negociación.
4. Los pliegos de solicitudes deberán presentarse en el primer trimestre de cada año calendario.
5. Cuando haya en una misma entidad más de una organización sindical, se deberán poner de acuerdo para presentar un único pliego de solicitudes, sin perjuicio de que en la mesa de discusiones se hagan parte los representantes de las diferentes organizaciones sindicales.
6. Informar por escrito a la respectiva entidad pública el nombre de los negociadores que las representarán.



MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

OBLIGACIONES DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS EN EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN

1. Recibir el pliego de solicitudes presentado por la organización sindical de empleados públicos.
2. Recibido el pliego de solicitudes, la entidad pública empleadora designará sus representantes dentro de los cinco días hábiles siguientes.
3. Los representantes de la entidad pública serán empleados de nivel directivo que ejerzan funciones de dirección o conducción institucional, a los cuales no se les aplica los beneficios de la negociación colectiva.
4. El número de representantes de la entidad pública será igual al de los representantes designados por la organización sindical.
5. Informar por escrito a la respectiva organización sindical el nombre de los negociadores que la representará.
6. La entidad empleadora solo podrá negociar en asuntos de su competencia.



MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

PROCEDIMIENTO PARA LA NEGOCIACIÓN

- 1. INICIACIÓN.** La discusión del pliego de solicitudes empezará dentro de los días hábiles siguientes a la designación de los negociadores.
- 2. DURACIÓN.** La negociación se desarrollará durante un período de 20 días hábiles, prorrogables por acuerdo entre las partes, hasta por 10 días hábiles más.
3. Cuando el pliego de solicitudes contenga aspectos económicos, en asuntos susceptibles de negociación de conformidad con el numeral 7º del artículo 3º del Decreto 1092 de 2012, la discusión se adelantará teniendo en cuenta la obtención de la disponibilidad presupuestal, según lo previsto en el numeral 3º del artículo 5º del citado Decreto.
4. Si durante la negociación quedaren puntos pendientes de solución, las partes podrán escoger **un mediador**, de una lista única nacional de mediadores integrada por el Ministerio del Trabajo.
- 5. CIERRE DE LA NEGOCIACIÓN.** Una vez concluida la etapa de negociación, las partes levantarán un acta final en la cual se señalarán los acuerdos y desacuerdos; dichas actas recogerán también los argumentos expuestos por cada una de las partes durante la negociación.
- 6. ACTOS ADMINISTRATIVOS.** La entidad empleadora, en un término no superior a 15 días hábiles contados a partir de la firma del acta final suscrita por las partes, expedirá los actos administrativos a que haya lugar, o dará la respuesta motivada de su negativa a las peticiones.
- 7. REGISTRO.** Copia de las actas donde están consignados los acuerdos y desacuerdos será remitida al Ministerio del Trabajo, quien deberá realizar el correspondiente registro.



MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

¿QUÉ PAPEL JUEGA EL MEDIADOR DENTRO DEL PROCESO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA?

Es la persona designada por las partes, de una lista integrada por el Ministerio del Trabajo, que propone fórmulas de acuerdo sobre los aspectos en que existan diferencias dentro de la negociación colectiva y presenta recomendaciones, en caso de requerirse.

Las recomendaciones del mediador no son vinculantes.

Existe diferencia entre las figuras del mediador y la del tribunal de arbitramento. En la primera, este cumple una función de conciliador, en tanto que el tribunal de arbitramento adopta decisiones con carácter jurisdiccional sobre los asuntos en los que las partes no llegaron a un acuerdo.

Como los acuerdos en la negociación colectiva de empleados públicos no constituyen Convención Colectiva de Trabajo, no puede haber tribunal de arbitramento, ya que los acuerdos son adoptados por la entidad pública mediante actos administrativos.



MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

MATERIALIZACIÓN DE LOS ACUERDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Los acuerdos a que llegue la organización sindical con la administración de la entidad pública se adoptan por actos administrativos, para que tengan aplicación dentro de los 15 días hábiles siguientes a la firma del acta final.

La entidad pública, dentro del mismo término de los 15 días antes señalados, dará respuesta motivada sobre los puntos en los que no hubo acuerdo.

Copia de las actas será remitida al Ministerio del Trabajo, para efectos del registro, lo cual es una figura diferente del depósito de la Convención Colectiva de Trabajo.



MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

PREGUNTAS FRECUENTES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE EMPLEADOS PÚBLICOS



MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

¿POR QUÉ SE EXCLUYE DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS?



La estructura orgánica de una entidad pública comprende la determinación de aspectos tales como: la denominación, la naturaleza jurídica y el consiguiente régimen jurídico, la sede, la integración de su patrimonio, el señalamiento de los órganos superiores de dirección y administración y la forma de integración y de designación de sus titulares.

La Constitución Política reservó al Congreso de la República, a las Asambleas Departamentales y a los Concejos Municipales la competencia para crear mediante Ley, Ordenanza y/o Acuerdo, respectivamente, entidades del orden nacional o territorial y señalar sus objetivos generales y estructura orgánica.

En este sentido, la estructura organizacional de las entidades públicas solamente podrá ser adoptada mediante Ley, Ordenanza y/o Acuerdo, razón por la cual esta materia se excluye de la negociación.



MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

¿POR QUÉ LAS PLANTAS DE PERSONAL DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS ESTÁN EXCLUIDAS DEL PROCESO DE NEGOCIACIÓN?

Para establecer o ajustar las plantas de personal de las instituciones del Orden Nacional, el Gobierno Nacional deberá observar la clasificación y nomenclatura de empleos prevista en los Decretos 2489 y 3070 de 2006; 3043 y 4137 de 2007 y 4682 de 2008 y demás disposiciones que dicten sobre la materia.

Las entidades del orden nacional y territorial deberán establecer o ajustar sus plantas de personal de conformidad con la nomenclatura y clasificación de empleos consagrados en los Decretos Leyes 770 y 785 de 2005.

De tal manera que es el Gobierno Nacional el competente para establecer la planta de personal de las entidades públicas pertenecientes al nivel nacional.

Los gobernadores y alcaldes son los competentes para crear, suprimir o fusionar cargos de la administración central y descentralizada del nivel territorial, con sujeción a las normas que se han dejado citadas.



MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

¿ES PROCEDENTE NEGOCIAR LAS COMPETENCIAS DE DIRECCIÓN, ADMINISTRACIÓN Y FISCALIZACIÓN DEL ESTADO?

La competencia para fijar el régimen prestacional de los empleados públicos, tanto del nivel nacional como territorial (Departamentos, Distritos y Municipios) es del Gobierno Nacional, de conformidad con lo establecido en los literales e) y f) del numeral 10 del artículo 150 de la Constitución Política que señalan que corresponde al Congreso de la República dictar las normas generales y los criterios a los cuales debe sujetarse el Gobierno Nacional para fijar dicho régimen y, para el efecto, el legislador expidió la Ley 4ª de 1992.

Por lo tanto, las corporaciones públicas del nivel territorial carecen de competencia para establecer elementos prestacionales.





MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

¿ES PROCEDENTE NEGOCIAR LAS COMPETENCIAS DE DIRECCIÓN, ADMINISTRACIÓN Y FISCALIZACIÓN DEL ESTADO?

La estructura orgánica de un organismo o entidad administrativa comprende, entre otros aspectos, el señalamiento de los órganos superiores de dirección y administración y así mismo establece sus funciones y responsabilidades.

Por lo tanto, las competencias en materia de Dirección, Administración y Fiscalización de las entidades públicas, solamente podrán ser asignados mediante Ley, Ordenanza y/o Acuerdo, por lo que estos aspectos no serán objeto de negociación colectiva.



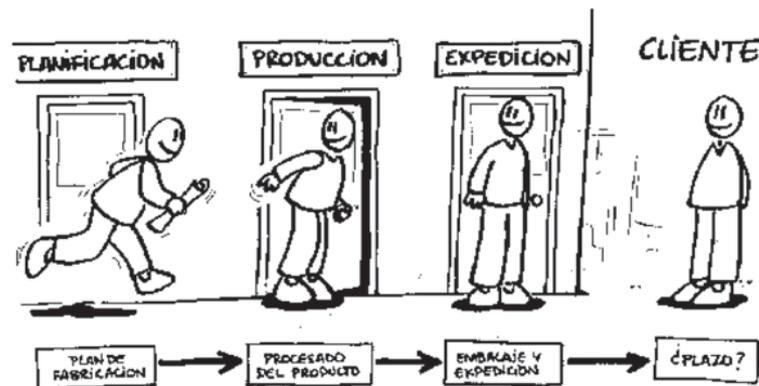
MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

¿ES PROCEDENTE NEGOCIAR LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS?



Como quiera que los procedimientos administrativos, tales como el manejo de los recursos técnicos, humanos y financieros son de responsabilidad de los representantes legales de las entidades públicas, quienes deben dar aplicación a los mismos dentro de los términos y condiciones establecidos en la Ley, no es procedente entrar a negociar los mismos; no obstante, se pueden efectuar sugerencias respetuosas para su mejoramiento.



MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

¿ES POSIBLE NEGOCIAR ASPECTOS RELACIONADOS CON LA CARRERA ADMINISTRATIVA?

De conformidad con el artículo 125 de la Constitución Política, el ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la Ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

Así mismo, el retiro se hará por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo, por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución y la ley.

En consecuencia, solamente el Congreso de la República es el competente para dictar disposiciones en materia de carrera administrativa, mediante Ley de la República y, por lo tanto, no es procedente negociar aspectos atinentes a la carrera administrativa.



MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

¿PROCEDE LA NEGOCIACIÓN EN ASPECTOS RELACIONADOS CON EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO?

El derecho administrativo disciplinario es un sistema autónomo e independiente, con objetivos y características propios, como la preservación de la organización y buen funcionamiento de las entidades, ramas y órganos del Estado y del correcto comportamiento de los individuos encargados de la prestación de la función pública.

Dada su naturaleza sancionatoria, el derecho disciplinario debe respetar plenamente las garantías propias del derecho punitivo, como lo ha señalado reiteradamente la Corte Constitucional, y desarrollar integralmente el artículo 29 superior, según el cual el debido proceso debe aplicarse a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas, aspectos que deben ser adoptados mediante Ley de la República.

Por lo tanto, solamente la Ley podrá regular aspectos relacionados con el Régimen Disciplinario de los empleados públicos, por lo que no es procedente incluir aspectos relacionados con el mismo dentro de la negociación colectiva.



MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

Los empleados públicos deberán tener en cuenta que ...

La Constitución y la Ley establecen que los empleados públicos no podrán declarar la huelga, dado el carácter de su relación legal y reglamentaria, por cuanto al permitirse esta se atentaría contra el interés colectivo, en razón a la parálisis que se produciría en la función pública. (Sentencia T-1059 de 2001 - Corte Constitucional)



MinTrabajo
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

CONTENIDO

» Fundamento jurídico de la negociación colectiva	2
» ¿Qué es la negociación colectiva de empleados públicos?	4
» Campo de aplicación	5
» Aspectos sobre los cuales es procedente adelantar la negociación colectiva	6
» Aspectos excluidos de la negociación colectiva	7
» Garantías para la negociación colectiva	8
» Obligaciones para las organizaciones sindicales en el proceso de formación y de negociación de los pliegos de solicitudes	9
» Obligaciones de las entidades públicas en el proceso de negociación	10
» Procedimiento para la negociación	11
» ¿Qué papel juega el mediador dentro del proceso de negociación colectiva?	12
» Materialización de los acuerdos de la negociación colectiva.	13
» Preguntas frecuentes de la negociación colectiva de empleados públicos	14
» ¿Por qué se excluye de la negociación colectiva la estructura organizacional de las entidades públicas?	15
» ¿Por qué las plantas de personal de las entidades públicas están excluidas del proceso de negociación?	16
» ¿Es procedente negociar las competencias de dirección, administración y fiscalización del Estado?	17
» ¿Es procedente negociar los procedimientos administrativos?	19
» ¿Es posible negociar aspectos relacionados con la carrera administrativa?	20
» ¿Procede la negociación en aspectos relacionados con el régimen disciplinario?	21
» Los empleados públicos deberán tener en cuenta que	22