

Modificaciones normativas que se pueden hacer por decreto y que implican una reforma laboral.

El decreto 1072 de 2015 es un decreto compilatorio de todas las normas laborales reglamentarias. Allí podemos incorporar varias disposiciones *-nuevas o modificatorias-* transformando sustancialmente las relaciones laborales en el país, cumpliendo con la promesa de campaña y dándole poder a la clase trabajadora, para qué, con fortaleza de sus derechos colectivos, se encarguen de crear y proteger derechos individuales¹. Es evidente, que en el debate público e incluso en el debate parlamentario los temas de más difícil discusión, son los del derecho laboral colectivo², que sin embargo – y paradójicamente -son los que encuentran apoyo en la jurisprudencia ordinaria, como constitucional que han emitido distintos exhortos sobre la materia, también en la Organización Internacional del Trabajo, la OCDE y los gobiernos de EEUU y Canadá en el marco de los capítulos laborales de los tratados de libre comercio suscritos con esos países.

Las materias que nos permitimos proponer para incluir en el decreto único, **en materia individual** son:

1. Límites a la tercerización laboral ilegal en el sector privado.
2. Normas sobre funcionamiento de los Comités de Convivencia en el sector público y privado para prevenir conductas de violencia y acoso en el trabajo.

En materia de **derecho laboral colectivo**, puede regular por decreto e incluirse:

1. La negociación colectiva unificada (pliego único, mesa única, comisión negociadora única y único acuerdo).
2. Modernización del Decreto 017 de 2016 para facilitar el funcionamiento de los Tribunales de Arbitraje.
3. Disposiciones para modernizar el derecho de huelga, que incluya, el procedimiento para establecer servicios mínimos en casos de huelga en servicios públicos esenciales como lo ha ordenado la Corte Constitucional y lo establecen estándares internacionales.

En todo caso, como se nos ha preguntado que de todas estas iniciativas cuál sería la de mayor relevancia política para el gobierno, el suscrito Viceministro considera que es **el decreto que regule y organice la negociación colectiva del sector privado**³, conforme a lo previsto en el artículo 55 de la Constitución y el Convenio 154 de la OIT ratificado por Colombia mediante ley 524 de 1999, puesto que de los países de OCDE que no tienen este instrumento solo lo son Chile y Colombia, porque a través de la negociación colectiva los trabajadores tendrían instrumentos

¹ <https://www.larepublica.co/analisis/edwin-palma-eggea-3515824/los-logros-politicos-de-la-iniciativa-de-reforma-laboral-3839740>

² <https://www.ambitojuridico.com/noticias/columnista-online/los-derechos-colectivos-en-el-trabajo-esos-parientes-incomodos>

³ Si se valora que puede ser uno del derecho laboral individual y uno del colectivo, podría ser entonces el que propone limitar la tercerización laboral ilegal y el de negociación colectiva.

para [redistribuir riqueza y combatir la desigualdad](#)⁴, podrían participar de las decisiones que les afectan incrementando la democracia en las relaciones laborales y fomentaría la unidad del sindicalismo, pues, como existe en el reciente decreto 243 de 2024 para el sector público, defenderíamos el concepto de más garantías para el sindicalismo más representativo.

Por lo brevemente expresado, dejamos a consideración de su despacho, los **textos de proyectos de decretos** para su estudio, validación y demás fines. Han sido elaborados juiciosamente y preparándonos para eventuales juicios de constitucionalidad y legalidad ante la jurisdicción contencioso-administrativa.

Gracias anticipadas por su disposición y atención.

⁴ <https://www.ilo.org/es/resource/news/los-convenios-colectivos-contribuyen-la-lucha-contra-la-desigualdad-segun>