



Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
1998



Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
1998



República de Colombia
Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

CARLOS BULA CAMACHO
Ministro

CARLOS EDUARDO MENDOZA LEAL
Viceministro

ALBA VALDERRAMA DE PEÑA
Secretaria General (E)

JOSE DE JESUS RINCON R.
Director Técnico de Empleo

ORLANDO RODRÍGUEZ GUERRERO
Director Técnico de Trabajo

GERMÁN FERNÁNDEZ C.
Director Técnico Riesgos Profesionales

EVELIO BENÍTEZ CASTAÑEDA
Director Técnico Seguridad Social

GABRIEL PARRADO MORA
Jefe Oficina Planeación

JAIME VARGAS MORENO
Jefe Oficina Jurídica (E)

JOAQUÍN VANIM NIETO
Jefe Oficina Control Interno

LUIS HERNANDO SÁNCHEZ
Jefe Oficina Comunicaciones

CARLOS MONTOYA RODRÍGUEZ
Jefe Oficina Sistemas

RUBEN CABALLERO PARDO
Jefe Oficina Asuntos Internacionales

LUIS IGNACIO SANDOVAL
Jefe Oficina Derechos Humanos

GERARDO ARDILA S.
Programa PNUD

DIEGO REYNEL MEJIA
Secretario Privado

Asesores del Despacho

GUSTAVO RAMÍREZ PATRICIA IVARS
ALFONSO BERNAT ALVARO ERASO
JORGE LUIS VILLADA LOPEZ

Contenido

PRESENTACIÓN	9
I. PARTE PENSAMIENTO Y POLÍTICAS	13
TRABAJO, SINDICALISMO Y PAZ	15
Introducción	15
Empleo y Desarrollo Humano	16
Los Nuevos Procesos de Trabajo	16
El Papel de los Sindicatos	18
Las empresas Frente a los Sindicatos	20
Fuentes de Tensión.....	20
Fuentes de Entendimiento	21
SINDICATOS, LA BANDERA DE LA PAZ: BULA	22
DIALOGO SOCIAL CONCERTACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	25
Introducción	25
Fundamentos Políticos	26
Fundamentos Jurídicos	27
Los Retos de la Internacionalización de la Economía	28
La Flexibilización de las Relaciones de Trabajo	30
Una Visión Moderna del Trabajo y del Mundo del Trabajo	33
La concertación: Soporte de las Nuevas culturas de las Relaciones Laborales.....	34
El Papel de la Negociación Colectiva	36
Objetivos Estratégicos de la Negociación Colectiva	37
Aspectos Metodológicos de la Negociación Colectiva	37
Desarrollo de la Negociación Colectiva	38
Tácticas de Negociación	40
PUNTOS DE VISTA SOBRE EL TRABAJO Y LA PAZ	44
Luis Eduardo Garzón	44
Julio Roberto Gómez Esguerra	49
Apecides Alviz Fernández	52
Boris Montes de Occa Anaya	58
Patricia Buriticá Céspedes	60
Ever Madariago	67

Yezid García Abello	72
Jesús Alfonso Ruiz.....	74
Alberto León Gómez Zuluaga.....	77
Manuel Antonio Muñoz Uribe	83
J. Mario Aristizabal Correa	87
Fernando Devis Morales	91
INTERVENCIÓN DEL SR. MINISTRO DE TRABAJO, EN EL XXIII CONGRESO DE LA C.T.C.	95
CARTA AL CONSEJO NACIONAL DE PAZ	100
II. PARTE DESARROLLOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES.....	101
INTERVENCION DEL SR. MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, EN LA 86ª CONFERENCIA DE LA OIT.....	103
LEGISLACION INTERNACIONAL	106
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO – CONSTITUCIÓN.....	108
CONVENIOS OIT	111
PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS.....	165
CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA.....	171
PROYECTO DE ESTATUTO DE TRABAJO.....	174
CARTA AL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA	187
PROYECTO REGLAMENTARIO SOBRE SINDICALISMO DE RAMA	191
PROYECTO DE LEY – NEGOCIACIÓN COLECTIVA	195
DECRETO REGLAMENTARIO LEYES 26 – 27 /76	199
PROYECTO DE LEY – CREACIÓN OFICINA DERECHOS HUMANOS	205
PROYECTO DE LEY – CREACIÓN COMISIÓN DERECHOS HUMANOS DE LOS TRABAJADORES	207
III. PARTE ACCIONES Y EXPERIENCIAS.....	211
INTERVENCIÓN DEL SR. MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN LA INSTALACIÓN DE LA OFICINA DE DERECHOS HUMANOS DE LOS TRABAJADORES	213

GRUPO ASESOR EN DE DERECHOS HUMANOS DE LOS TRABAJADORES	217
Informe de Gestión.....	217
Apoyo a la Comisión Interinstitucional de Derechos Humanos de los Trabajadores.....	218
CONCERTACIÓN LABORAL, UNA PRIORIDAD GUBERNAMENTAL ANTE EL CONFLICTO.....	228
Sustento Teórico	229
TALLER DE INFORMACIÓN Y FORMACIÓN BÁSICA	233
Surgimiento Y Evolución de las Normas Laborales y de Seguridad Social.....	233
La Organización Internacional del Trabajo	234
Los Derechos Laborales en Colombia	235
Los Derechos Individuales del Trabajo	235
Régimen Contractual y Prestaciones Sociales de los Servidores del Estado.....	236
Régimen Laboral del Sector Privado	236
Crónicas de una Reforma Anunciada	237
Propuesta de Salario Integral	237
Recomendaciones de la Misión Chenery	237
Las Empresas de Servicios Temporales	237
Los Contraplegos y Los Pactos Colectivos	237
El Ajuste Estructural.....	238
La Caída del Muro.....	238
Ley 50 de 1990	238
Reformas en el Sector Público	238
Nuevo Régimen de Seguridad Social.....	239

Presentación

Dentro del concierto de la estructura poblacional de América Latina, Colombia es un país muy peculiar, pues, a diferencia de los demás países, no concentra sus habitantes en una o dos ciudades con gran densidad de población. En nuestro caso, a lo largo y ancho del país, existen grandes y medianos centros urbanos que concentran a más del 70% de los colombianos. Esto, no significa una ventaja comparativa ni obedece a un mayor desarrollo industrial, es simplemente el reflejo de la descomposición del campo producida por la violencia endémica que nos ha tocado padecer, cuyas peores consecuencias las han sufrido fundamentalmente los campesinos, quienes han sido forzados a migrar masivamente.

De esta manera la Colombia rural, de los primeros años de la década de los 50, se transformó en país urbano, lo que determinó orientar las inversiones públicas hacia el fortalecimiento y adecuación del aparato estatal, en los campos de la salud pública; educación, en sus distintos niveles, vivienda, capacitación de la fuerza laboral, dotación de servicios públicos domiciliarios y la infraestructura vial. Simultáneamente, se avanzó en la industrialización del país y se invirtió y diversificó la producción agrícola, aunque no en la medida que se requería para atender las exigencias del crecimiento demográfico y del mercado interno, y mucho menos del internacional.

En efecto, aún nos queda mucho camino por recorrer para superar el subdesarrollo, lo que significa, primordialmente, mejorar la calidad de vida de los habitantes, considerados en su conjunto, y no simplemente encausar los programas

estatales hacia el logro de niveles aceptables de crecimiento económico para beneficio exclusivo de una parte de la población, en detrimento de la mayoría que se debate en la pobreza absoluta, que, sin ser la única, se erige como una de las causas objetivas de la violencia y, en consecuencia de la persistencia del fenómeno de la migración campesina y del atraso económico del país.

Así las cosas, es absolutamente indispensable aumentar la inversión social para cubrir las necesidades básicas de la población y redoblar los esfuerzos para alcanzar la paz, entendida ésta como el mejor espacio desde el cual proyectar el esfuerzo colectivo por el desarrollo con equidad.

Con este marco de referencia, hemos planteado la necesidad de desarrollar los postulados sociales de la Constitución Política. Esto se concreta con el desarrollo de mecanismos de participación, encaminados a promover una vinculación efectiva del Estado con la comunidad, que es el punto de encuentro entre las organizaciones públicas y privadas en torno a los temas propios de la política social para garantizar el impulso de iniciativas que conduzcan al mejoramiento de la calidad de vida de la población.

Uno de los aspectos fundamentales de la política social, es la generación de empleo productivo, porque es el que permite a los países mantener un crecimiento económico sostenido y posibilita a la población mejorar sus ingresos y bienestar social. Por ello es necesario persistir y ganar consensos alrededor de una política de empleo que se afiance en compromisos multisectoriales que se integren a los planes de desarrollo nacionales y locales.

En esta búsqueda no se fracasa si se inscribe dentro de una dinámica solidaria y autónoma de participación ciudadana y comunitaria, y como un movimiento ético cultural y humanista. La democracia supone fuerza y capacidad de proposición y de intervención de los actores sociales.

En procura de consensos entre los actores sociales del mundo del trabajo, el Gobierno ha propiciado la concertación

y el diálogo social. La concertación no es una norma ni tan solo una opción de Gobierno, es un mandato central de la Constitución Política. Por ello, este mandato se desarrolló, mediante la expedición de ley que puso en vigencia la Comisión Permanente de Políticas Salariales y Laborales. Igualmente, se desarrolla un programa de fomento de unas nuevas relaciones laborales, que cuenta con el auspicio de la OIT, el cual está llamado a ser un factor importante para la solución de los conflictos.

La acción de los violentos que combaten al sistema, pretende justificarse en la existencia de altos niveles de pobreza y desigualdad social, lo cual es una falacia, pues precisamente la violencia es una de las causas del subdesarrollo, por las siguientes razones: inmensos recursos, que superan los gastos en educación y salud pública, deben destinarse a la guerra; los asesinatos, secuestros y la extorsión impiden o reducen la inversión nacional y extranjera en ricas zonas agrarias y en la explotación de recursos naturales; el desplazamiento masivo hacia los centros urbanos acrecienta los problemas de vivienda, servicios públicos y el desempleo.

La guerra y la falta de oportunidades genera entre la juventud desaliento y es factor de descomposición que, a la postre, es caldo de cultivo de la propia violencia. En realidad se trata de un conflicto que afecta fundamentalmente a la población civil, que es la que pone las víctimas en este fuego cruzado sin sentido.

Por supuesto que no podría, desde este escenario de gestión estatal, ignorar los graves efectos del fenómeno de la violencia en el mundo del trabajo, que se traduce en que muchos dirigentes sindicales y trabajadores han sido asesinados o desaparecidos.

No hay que olvidar que la violencia descarga su pesado fardo de dolor sobre justos y pecadores, sobre culpables e inocentes, sobre combatientes y neutrales. La violencia genera contraviolencia y obliga al que recurre a ella a insertarse en una espiral ascendente, de tal modo que, en último

término, desborda los fines que se pretendían al recurrir a ella. El rechazo de los colombianos a la violencia ha sido contundente y tiene como principal manifestación el **mandato por la paz** que más de diez millones de ciudadanos expresaron en las urnas el pasado 26 de Octubre de 1997

En este contexto es pertinente reivindicar la resolución de los conflictos del mundo del mundo del trabajo, mediante el uso de los mecanismos democráticos del diálogo social, la concertación y la negociación colectiva, como la mejor contribución que empresarios y trabajadores pueden hacer para aclimatar la paz.

Y no se trata de ignorar las dificultades y las diferencias que se han generado como consecuencia del incremento del desempleo y la flexibilización laboral, **pero así como consideramos válido -es más: la mejor y única salida- el diálogo y la negociación para poner término al conflicto armado en Colombia, podríamos decir que estos mecanismos recurrentes son más efectivos en el campo de las relaciones laborales, y en todo caso avanzando mas allá del método, cualquier negociación que no contenga el compromiso del trabajo y una política de justicia social, no es garantía de una paz duradera.**

CARLOS BULA CAMACHO
Ministro de Trabajo y Seguridad Social

I Parte

PENSAMIENTO

Y

POLITICAS

EMPLEO Y DESARROLLO HUMANO

Objetivamente, cada persona representa un beneficio a largo plazo. Por ello, cuando hablamos de empleo no estamos hablando sólo de mercado de trabajo. Subyacentemente hay ahí un juicio de valor de la persona, a la cual ha de dársele un voto de confianza y de esperanza. Si la empresa disminuye su compromiso de garantía al bienestar de los trabajadores, éstos tienen todo el derecho psicológico de reducir el suyo respecto de la lealtad. Entonces, surge el conflicto de intereses que, como lo enseña la experiencia, genera traumas a la organización empresarial y enrarece el ambiente de trabajo, con el consecuente perjuicio para las partes.

Las personas desempleadas pueden desanimarse y abandonar la búsqueda activa de un puesto de trabajo conforme ven disminuidas sus posibilidades de encontrarlo. El desempleo es una suerte de vejez social paralela a la biológica, y el tiempo no lo arregla, sino que lo hace más grave, pues genera estados de depresión e irritación, acompañados de una creciente sensación de inutilidad. Estos problemas muchas veces se manifiestan en alcoholismo, deterioro de las relaciones familiares y violencia intrafamiliar.

Hay quienes piensan que en las desgraciadas circunstancias de desocupación la carga familiar se hace más pesada, pero, bien ponderadas las cosas, la familia no es entonces sólo la carga económica que parece ser, sino el cimiento firme en que sostenerse. En tales situaciones se ve con mayor claridad que los llamados gastos familiares son una verdadera inversión; más aun: el más acertado de los ahorros. Asimismo, el ahorro se expresa, sea cual fuere el nivel del salario, en dominio sobre las cosas materiales y sobre sí mismo. El privarse de cosas no del todo indispensables no ha de hacerse por necesidad, sino por virtud, pues quien pierde el dominio sobre sus apetitos se hace susceptible de ser manejado por los promotores del consumo desmesurado.

LOS NUEVOS PROCESOS DE TRABAJO

Según Alvaro Zerda, en su libro *“Apertura, Nuevas Tecnologías Y Empleo”*, los nuevos procesos de trabajo están signados por:

Producción orientada hacia la demanda, para atender un creciente rango de alternativas de los consumidores.

· Flexibilidad en el producto y el proceso, para variar las características del primero en un tiempo limitado.

· Trabajo polivalente, en cuanto a las calificaciones de los trabajadores y las tareas que asumen, para poder responder a la velocidad de esos cambios en la producción; los trabajadores son empleados en una categoría general y no para tareas específicas.

· Producción «justo a tiempo», para reducir substancialmente los inventarios.

· Políticas de cero-defectos, para no tener inventarios ni de productos en proceso, ni terminados o en reparación. Dentro de estas políticas se cuentan los «círculos de calidad».

· Responsabilidad al trabajador individual para que responda por la calidad de su trabajo específico y no repercuta negativamente en la línea de producción y en toda la filosofía de no-defectos-no inventarios.

· Compromiso del trabajador en los mejoramientos técnicos, para aprovechar aquellas innovaciones incrementales no sólo en el producto y el proceso sino en la organización del trabajo.

Estos nuevos procesos de trabajo están, igualmente, determinados por los procesos de reestructuración industrial, la informatización y la robotización en sectores de la industria y los servicios, los cuales están conduciendo a recortes en la vinculación de mano de obra directa y a la transformación en los perfiles ocupacionales, que determina nuevas demandas de formación profesional.

Ciertamente, la formación profesional es tan importante, o quizás mucho más, que la renovación tecnológica de los activos de la empresa, pues mientras que las máquinas sufren un desgaste y deterioro por el uso, las personas ganan en experiencia y destreza y son susceptibles de ser perfeccionadas y actualizadas en sus conocimientos y habilidades.

Entonces, es absolutamente necesario promover el aprendizaje continuo como factor de crecimiento de las personas que trabajan, lo que les garantizará nuevas posibilidades de empleo más calificado y productivo. Incluso en los trabajos que se desarrollan de manera estable, se requiere ahora una capacitación o

educación ininterrumpida, que hoy nadie puede desatender sin correr el riesgo de quedarse sin empleo, ya que será desplazado por otros trabajadores más capaces.

Por otra parte, uno de los aspectos más importantes en la vida del ser humano es su compromiso con la comunidad, de la que vive y en la que vive: la ciudad, la vereda, la comuna, el barrio, la junta de acción comunal, el club deportivo, la parroquia, las obras asistenciales de voluntariado y de solidaridad, la participación en la junta comunal, la pertenencia a la asociación de padres de familia, al sindicato, etc., pues ello le permitirá proyectarse socialmente y contribuir así al bienestar colectivo.

EL PAPEL DE LOS SINDICATOS

El derecho de asociación como uno de los fundamentos de la sociedad actual que le abre espacios a la defensa de los derechos y a la representación del ciudadano en un contexto participativo, pluralista y solidario, tiene en la organización sindical una de sus mejores expresiones. Así, el sindicalismo se asume como una forma importante de organización de la sociedad civil, pues si el trabajo dignifica a la persona, el sindicalismo le permite trascender de la soledad a la solidaridad.

Los Convenios 87 y 98 de la OIT, buscan garantizar que los trabajadores puedan, sin autorización previa, constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a ellas, así como negociar colectivamente con los empleadores.

Los sindicatos, entonces, son la expresión de los intereses de los trabajadores, incorporando a su representación no sólo la condición de destinatarios del trabajo sino también la faceta de consumidores, en cuanto que como trabajadores el destino de sus ingresos es el consumo.

Además, como acertadamente lo afirma el abogado español, Gonzalo Vidal Caruana, "el papel de los sindicatos será tanto más importante en el nivel de su propia función representativa de los trabajadores como en su condición de interlocutor social, en la medida que sean dichos sindicatos cada vez más autónomos, representativos y profesionales en sus cometidos"

En su Informe sobre el desarrollo mundial 1995: "El Mundo del Trabajo en una Economía Integrada", el Banco Mundial, expresa:

"Los sindicatos libres son un elemento fundamental de todo sistema eficaz de relaciones laborales que

procura equilibrar la necesidad de las empresas de ser competitivas con las aspiraciones de los trabajadores de mejorar sus salarios y sus condiciones de trabajo. Los sindicatos actúan como agentes de la fuerza de trabajo, organizando a gran número de trabajadores en una sola entidad cuya capacidad colectiva de negociación está a la par de la del empleador. Los sindicatos también pueden vigilar el cumplimiento de las reglamentaciones gubernamentales por los empleadores y ayudar a aumentar la productividad y a reducir la discriminación en el lugar de trabajo. Tienen además una función no económica: algunos han hecho una importante contribución al desarrollo político y social de sus países. Los países que, generalmente por razones políticas, restringen la libertad de los sindicatos de organizarse y de actuar pierden un mecanismo que permite a los trabajadores y a las empresas negociar los salarios y las condiciones de trabajo sobre una base equitativa"

Sin embargo, la OIT, en su excelente Informe: "El trabajo en el mundo 1997-98: Relaciones laborales, democracia y cohesión social", prologado por el Director, Michel Hansenne, expresa su preocupación al constatar el debilitamiento del sindicalismo como producto de la gran diversidad de relaciones laborales atípicas que se proliferan en el mundo del trabajo de hoy, lo que podría conducir a profundizar las desigualdades y deteriorar las relaciones laborales. En consecuencia, advierte:

"Es, sin embargo, hoy muy grande el riesgo de que surja una sociedad más desigual, una sociedad de ganadores y de perdedores, con los peligros que supone semejante evolución para la democracia y la cohesión de nuestras sociedades. En tales condiciones, los interlocutores sociales tienen el deber ineludible de orientar las transformaciones en curso en el sentido de una síntesis mutuamente aceptable de la eficacia económica y del progreso social".

En efecto, no se puede negar que los procesos de reconversión industrial han generado desempleo, lo que ha generado la disminución de los trabajadores sindicalizados y ha variado la composición profesional de los sindicatos. En lo atinente a la estructura, generalmente se estima inapropiada la existencia de sindicatos de empresa o establecimiento. La legislación y la

práctica latinoamericana, por razones diversas, normalmente han privilegiado el desarrollo de sindicatos en ese nivel y ha desestimulado o limitado la existencia de estructuras sindicales en los niveles de la rama de actividad económica o industrial, lo que se traduce que el sistema de relaciones laborales se vea limitado al nivel microeconómico.

LAS EMPRESAS FRENTE A LOS SINDICATOS

Existe un sentimiento generalizado entre los administradores de que las ganancias no incumben para nada a los sindicatos. Piensan que la empresa debe pagar «salarios justos», lo que generalmente significa justo en comparación con lo que otras empresas pagan por trabajo similar. Si la empresa puede pagar «salarios justos» y todavía obtener grandes utilidades, esto sólo interesa a la empresa.

Los sindicalistas, en cambio, consideran que las altas ganancias deben compartirse con los trabajadores a través de mejores salarios. Si los trabajadores han ayudado a producir estas ganancias, por tanto, tienen derecho a compartirlas.

Sin embargo, cuando una compañía tiene pérdidas, las dos partes generalmente cambian de argumentación. El sindicato argumentará que la empresa debe seguir pagando salarios justos. La empresa argumentará que deben tomarse en cuenta las pérdidas.

La cifra pertinente de ganancias en las negociaciones colectivas son las utilidades estimadas para el año en perspectiva. Las ganancias del año anterior, pertenecen al pasado. El sindicato y la empresa negocian sobre el nivel de salarios que la compañía puede pagar el año próximo, no el año pasado. Esto implica predicciones de volúmenes futuros de ventas, precios de los productos, costos de materiales y otros factores diversos.

FUENTES DE TENSIÓN

Algunos empresarios consideran al sindicato como un cuerpo extraño contra el que la empresa se debe proteger en todo momento. Tratan de erigir diques en contra del progreso de la influencia sindicalista, de restringir el alcance de las negociaciones colectivas, de resistir la intrusión sindical en la «gestión administrativa». Incluso, algunos abogados de empresas, por fortuna pocos, no han vacilado en decir que "el mejor sindicato es el que no existe".

Algunos sindicalistas, inspirados en teorías que sustentan el odio entre las clases, consideran que nada que busque la conciliación de los intereses «revolucionarios» de los trabajadores con los de las empresas es legítimo. Por lo tanto, se oponen a mecanismos de colaboración y a las distintas expresiones de diálogo social. La negociación colectiva significa para ellos un paliativo a la explotación capitalista.

FUENTES DE ENTENDIMIENTO

De existir contradicciones en el seno de una empresa, los convenios colectivos ponen término a ellas o reducen sus efectos perniciosos, pues si bien la negociación enfrenta a las partes, al menos transitoriamente, no las guía un ánimo de lucha, sino de conciliación, para evitar precisamente que pueda producirse un conflicto entre ellas.

La empresa puede adoptar un punto de vista diferente sobre el sindicalismo. Encuentra que sindicato también puede colaborar en promover el objetivo general de un funcionamiento remunerativo y en las políticas de manejo de personal de la empresa.

Los trabajadores estarán más dispuestos a aceptar información sobre la situación económica de la empresa y los problemas de la misma, si se canaliza a través de la organización sindical que si la empresa lo difunde directamente.

Los líderes sindicales que conocen los problemas de la compañía y tienen confianza en sus administradores, podrán «vender» las políticas de la compañía a los miembros del sindicato y obtener cooperación para mejorar la producción, la productividad y la competitividad, así como la imagen de la empresa.

La nueva cultura de las relaciones laborales: una contribución a la paz.

La primera preocupación de los países en desarrollo es la justicia social, puesto que es inherente a nuestra realidad de pobreza y atraso, a nuestro devenir histórico. Ello a pesar de las crecientes dificultades que encontramos a la hora de asumir los grandes retos por mejorar la suerte de nuestros pueblos. Nuestra preocupación por la justicia social hace parte de nuestro sueño por alcanzar estadios superiores de desarrollo.

Entonces, los grandes retos del desarrollo y la modernización, han de ser asumidos y conducidos de modo que no impacten

negativamente sobre el tejido social y sean, por el contrario, compatibles y congruentes con el proceso de democratización, lo que reclama nuevos enfoques y políticas sobre el trabajo, de manera tal que contribuya al logro de la convivencia y la paz, al aumento de la productividad, el mejoramiento de la calidad de vida, la eficiencia, la superación de la pobreza y la desigualdad y la mejor utilización de nuestros recursos.

Como se pudo constatar durante los tiempos de "democracia restringida, la reducción de los espacios de oposición civil, condujo a sectores de la población optaron por la oposición armada al sistema, causa y efecto de la mal llamada "cultura de la violencia".

Por su lado, los conflictos laborales estuvieron signados, aun lo están, por las teorías de la lucha de clases, según las cuales las contradicciones entre el capital y el trabajo "son irreconciliables", de donde emana lo que hoy se define como "cultura del conflicto", que condujo a retardar un cambio de mentalidad de los interlocutores del mundo del trabajo.

En concreto, los trabajadores, después de atravesar el desierto de unas relaciones laborales traumáticas y la precarización de la legislación laboral, lo que se tradujo en debilitamiento del sindicalismo, han comprendido que es necesario trascender de la protesta a la propuesta.

En este marco, hay que asumir la necesidad de fortalecer estructural y cuantitativamente el sindicalismo y los gremios empresariales, reconociéndolos como instituciones importantes de la democracia, para que, sin perder su propia naturaleza social, adquieran también clara conciencia de la responsabilidad que tienen de contribuir al desarrollo empresarial, a la justicia social, a un ambiente sano y a una cultura del entendimiento y del ejercicio de la democracia y la búsqueda de la paz.

SINDICATOS, LA BANDERA DE LA PAZ: BULA

EL ESPECTADOR, ENERO DE 1998

ENTREVISTA: Carlos Bula Camacho, nuevo ministro de Trabajo y Seguridad Social

El nuevo mintrabajo continuará los programas de seguridad social que adelantó Iván Moreno Rojas

Una propuesta innovadora en materia de paz, que involucra como actor principal a los trabajadores del país, anunció ayer el nuevo ministro de Trabajo y Seguridad Social, Carlos Bula Camacho en diálogo con El Espectador.

El actual embajador de Colombia en Austria, Carlos Bula, fue nombrado por el presidente Ernesto Samper como jefe de esta Cartera, la cual asumirá el 30 de enero próximo.

En declaraciones exclusivas a este diario, afirmó que además de continuar con los programas que esa entidad viene adelantando, su propósito en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es promover y fortalecer al sector sindicalista colombiano.

«Esto con el fin de crear nuevos sindicatos, que se amplíe la participación en la organización sindical y que se aumente la afiliación de los trabajadores a las Centrales Obreras, porque en el país existe una desproporción entre trabajadores activos y los que están sindicalizados», aseguró.

El fortalecimiento de las Centrales Obreras del país tiene un solo objetivo: lograr que los trabajadores se conviertan en líderes en el proceso de paz, afirmó.

Bula Camacho explicó que los trabajadores, que conforman la mayoría, son los verdaderos forjadores de la paz. **«Si esa gran mayoría se organiza a través de los sindicatos, la fuerza de paz que se crearía en Colombia sería inquebrantable»**, precisó.

Y añadió que «en la clase trabajadora colombiana existe un sentido de patriotismo impresionante y esto, unido a la sed de paz que tenemos los colombianos, muy seguramente hará que se den pasos gigantes hacia un proceso de paz», precisó.

Aclaró que su propuesta ya es conocida por el presidente Samper y que no es demagogia ni mucho menos populista, sino que es una alternativa clara de paz que necesita toda la sociedad colombiana.

Adelante, seguridad social

El funcionario resaltó la gestión del ministro saliente Iván Moreno Rojas, por el manejo que le dio a las negociaciones del salario mínimo y sobre todo porque logró que el gobierno, empresarios y trabajadores, se sentaran a dialogar y lograran un acuerdo concertado.

«Ese fue un gran logro para Colombia porque se abrió el espacio a la concertación y si esto se pudo hacer con el salario mínimo y con el de los estatales, queda claro que también se pueden entablar acuerdos tan importantes para el país como el de la paz».

Precisamente -dijo- el ambiente que existe entre las partes es propicio para adelantar proyectos tan importantes para el país como el de la paz, reiteró.

De otra parte, indicó que continuará la tarea que venía adelantando en materia de seguridad social Moreno Rojas, ya que en su gestión logró ampliar la cobertura en seguridad social a los sectores más desprotegidos de la sociedad.

En el caso del tema laboral, teniendo en cuenta que permanece latente la posibilidad de paro de las empresas de telecomunicaciones del país y de Ecopetrol, por el proceso de privatización de las mismas, aseguró que tan pronto asuma como ministro, analizará en detalle la situación y se reunirá con los sindicatos para escuchar sus posiciones.

«No hay nada que no se pueda discutir y a través del diálogo y el entendimiento se puede llegar a soluciones favorables. El tema de la privatización es una política del Gobierno pero eso no quiere decir que se les cierren las puertas a los trabajadores; por el contrario, ellos tendrán el espacio abierto», dijo.

La hoja de vida

Bula se ha venido desempeñando en la embajada de Austria desde hace dos años y es embajador no residente en Bosnia Herzegovina y en la República de Eslovaquia.

Es representante permanente ante los organismos internacionales con sede en Viena, como en el caso de la Comisión de Estupefacientes del Programa de las Naciones Unidas para la Fiscalización de Drogas.

También fue embajador de Colombia en Polonia, cónsul de Colombia en Bruselas, miembro de la Comisión Nacional de Paz, catedrático de las universidades La Salle y Distrital. Fue concejal de Bogotá y secretario del Distrito, entre otros cargos. Así mismo, se desempeñó como asesor en la Cámara de Comercio de Bogotá y secretario de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes.

El nuevo ministro de Trabajo es cartagenero, abogado de profesión de la Universidad Javeriana, especialista en derecho comunitario en la Universidad Católica de Lovaina (Bélgica). Habla inglés, francés, polaco y alemán.

Es autor de varios libros, entre los que sobresalen *Por una democracia amplia y profunda*, *La amnistía y extradición*, *Palabras por la vida*, y *Cinco discursos*.

En materia política, sus primeros pinitos los hizo en el *Movimiento Obrero Independiente Revolucionario (MOIR)*, donde participó como miembro de su dirección nacional. Luego de culminar su militancia en el MOIR, participó en el *Movimiento Político Firmes*, de la línea de Orlando Fals Borda y después se unió a Jaime Dussán en el *Movimiento Alianza por Colombia*.

DIÁLOGO SOCIAL, CONCERTACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Pasado, presente y futuro de las relaciones de trabajo

“Y si alguna vez, realmente, desaparecieran las clases sociales, sólo podría suceder en virtud de que hubiese llegado a vivir desde el ser persona del todo; de que esa realidad de la persona hubiese invadido, por decirlo así, todo el área de la realidad humana. De no ser así fatalmente las clases nacerán y renacerán, una y otra vez. Más, en cambio, si el ser persona es lo que verdaderamente cuenta, no sería tan nefasto el que hubiese diferentes clases, pues por encima de su diversidad y aun en ella, sería visible la unidad del ser persona, de vivir personalmente. Se trata, pues, de que la sociedad sea adecuada a la persona humana; su espacio adecuado y no su lugar de tortura”

María Zambrano

INTRODUCCIÓN

La tensión dialéctica que surge de la oposición de intereses entre el capital y el trabajo, es determinante para dinamizar las fuerzas del progreso, pues conlleva a mejorar la redistribución de la riqueza socialmente generada. Esto implica enfrentar los conflictos redistributivos y los derivados de los procesos de transformación tecnológica y económica con nuevos enfoques, que sobre la base de una información plena y una mayor transparencia, permita construir consensos y acuerdos. No se trata ni se pretende negar los conflictos que surgen y se desarrollan en el mundo del trabajo, pues éstos son inherentes a las organizaciones humanas, pero si de encausarlos y hacerlos menos traumáticos o destructivos, mediante el uso de los

mecanismos democráticos y participativos que nos ofrece la institucionalidad existente.

En efecto, en el mundo del trabajo es necesario promover una nueva cultura de las relaciones laborales que contribuya a modificar las actitudes dañinas que aún prevalecen entre empresarios y trabajadores. Es importante que desde el reconocimiento de las contradicciones propias de las relaciones laborales, se llegue a la reorientación del conflicto como un lugar de encuentro, en el que el disenso como expresión de la diferencia de intereses, pueda llegar a ser regulado, con la imparcial intervención del Estado, que sin pretender eliminarlo, lo cualifique al punto de llevar a sus actores a comprometerse con el desarrollo de acuerdos superiores en beneficio de las partes.

En otras palabras: es absolutamente necesario optar por un territorio civilizado donde sea posible la sana controversia, el pluralismo y la superación de odios clasistas, para emprender la gran empresa del desarrollo social, de la cual todos seremos socios.

FUNDAMENTOS POLÍTICOS

A diferencia de la negociación colectiva, cuya regulación legal y práctica sistemática es ya tradicional, fenómenos como el diálogo social y la concertación no se destacan, en nuestra evolución histórica, como mecanismos recurrentes para la prevención y resolución de los conflictos laborales. Explicar esto, necesariamente nos remite al contexto histórico en el que ganaron vigencia política y social estos mecanismos.

El contexto histórico no podría ser otro que la **apertura democrática** que dio lugar a la Asamblea Nacional Constituyente, de la cual emanó la Constitución Política de 1991, que confiere al nuevo Estado Social de Derecho una "naturaleza democrática, participativa y pluralista", y que proclama el principio de la participación ciudadana como valor fundamental del pueblo colombiano, como instrumento para la promoción y defensa de los derechos ciudadanos, como fin esencial de la acción estatal y como un deber de la persona y el ciudadano.

La Asamblea Nacional Constituyente estuvo precedida por una crítica a la **democracia restringida** que imperaba en Colombia, cuyas peores manifestaciones fueron: el uso y abuso de las facultades emanadas del Estado de Sitio; la instauración del "bipartidismo" a través del "Frente Nacional", y el centralismo

asfixiante. Esto se tradujo en la exclusión de la vida política y social del país de amplios sectores de la población, así como del disfrute de los beneficios del desarrollo económico, lo cual afectó de manera grave la cohesión social y la credibilidad política.

En este marco, las experiencias de concertación son escasas, destacándose las siguientes:

El acuerdo bipartidista y la movilización nacional que provocó la caída del gobierno militar en 1957, abrió espacios a la concertación entre empresarios, trabajadores y gobierno, con el auspicio de la Iglesia y de la OIT, para la creación del Servicio Nacional de Aprendizaje y del Subsidio Familiar. Esto respondió a la necesidad de capacitar la fuerza de trabajo y aplicar paliativos a la pobreza en los centros urbanos del país, cuyo crecimiento desmedido se debió a la migración masiva de campesinos a las ciudades, por efecto de la violencia que azotó a Colombia durante los años 50. Este fenómeno generó una profunda transformación demográfica, caracterizada por la transición de país rural a país urbano.

En 1965, las centrales sindicales UTC y CTC presionan al Gobierno, con la amenaza de un paro nacional, para que se efectúe una reforma laboral. En efecto, se constituye una comisión tripartita que concertó las bases de la reforma, que fue aprobada a través del Decreto Legislativo 2351 de 1965.

Durante el Frente Nacional se crearon consejos de concertación tripartita, los cuales funcionaron irregularmente y sin resultados. Entonces, lo característico de este largo período, de concertación frustrada, fue la sucesiva definición del salario mínimo, mediante decretos de estado de sitio.

Lo anteriormente dicho, nos reafirma en la tesis, según la cual durante regímenes autoritarios se **cierran** los espacios al diálogo social y la concertación. Estos espacios se **posibilitan** en un proceso de apertura democrática y se **institucionalizan**, como mecanismo permanente, con la consolidación del sistema democrático.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

En el ámbito del derecho colectivo del trabajo es básico el reconocimiento dado por la Constitución del 91 al tripode sobre el cual se erigen las relaciones colectivas: la sindicalización (Art.

39), la negociación colectiva (Art. 55) y la huelga (Art. 56). Esto por cuanto que se reafirma la consustancialidad de estos derechos, que fueron originalmente consagrados por la Ley 83 de 1931. Y se consideran derechos consustanciales porque se soportan mutuamente. En otras palabras, no se podría negociar colectivamente si no existiese un sindicato con el cual hacerlo, y no se podría llevar a cabo una huelga, legal por supuesto, si no hubiese estado precedida por una negociación colectiva.

Sin embargo, no debemos olvidar que en el sector público aun no se han reglamentado la negociación colectiva y el derecho de huelga, conforme a las disposiciones constitucionales, pero habrá que hacerlo para que las acciones "de hecho", que realizan con frecuencia los servidores públicos, no deslegitimen el Estado de Derecho.

Igualmente, debemos ligar los derechos colectivos arriba mencionados, a los demás preceptos constitucionales relacionados con el Derecho del Trabajo, entre los cuales destaco: el Art. 25, relacionado con el derecho al trabajo, y el Art. 53, sobre principios fundamentales del estatuto del trabajo y otras garantías laborales.

Para afianzar los propósitos de esta ponencia, resulta importante citar el texto del Art. 55 de la Constitución: "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**".

No se ignora que en concordancia con lo dispuesto por el Art. 55, y en desarrollo del Art. 56, se creó la **Comisión Permanente de Concertación de las Políticas Salariales y Laborales**, mediante la Ley 278 de 1996. Esta Comisión tiene un papel muy importante que jugar, en respuesta a los retos presentes y futuros que nos plantea la modernización del mundo del trabajo, signada por los fenómenos de globalización de la economía y la liberalización del comercio.

LOS RETOS DE LA INTERNACIONALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA

Durante siglos la mayor parte de la humanidad ha estado sumida en un nivel de expectativas muy bajo, prácticamente de supervivencia, lo cual ha dificultado el desarrollo de los pueblos. Los pueblos se desarrollan en la medida en que las personas saben lo que quieren y hacen esfuerzos adecuados en

conseguirlo. El nuevo fenómeno, cuando nos aprestamos a dar el salto hacia el nuevo siglo que es también la puerta del nuevo milenio, es que las expectativas han despertado de su letargo y se han desbocado en procura del progreso.

Y cuando hablamos de progreso no nos limitamos a mirar el mundo con aquella perspectiva, según la cual, progreso es igual a desarrollo tecnológico y acumulación de capital, visión desde la cual los seres humanos son importantes en la medida de su capacidad de consumo. Se derrumban los muros y las fronteras con el propósito fundamental de multiplicar los consumidores, bajo el imperio de las leyes del mercado en una economía globalizada.

Nuestra perspectiva, en cambio, está ligada al concepto de "calidad de vida" que se refiere a los estándares y normas que sobre los estilos de vida se consideran ideales, objetivamente alcanzables en una sociedad particular e históricamente definida.

El proceso de la apertura, referido principalmente al campo económico está presionado por poderosas fuerzas internacionales, económicas, tecnológicas y culturales resultantes de la competencia entre las economías desarrolladas y de procesos de internacionalización que imponen el rumbo y la dinámica a escala mundial. Se trata de un proceso del cual es difícil que las economías y los países del tercer mundo se sustraigan y cuyo costos sociales pueden ser grandes si no se asumen y enfrentan con políticas y proyectos nacionales que preserven y defiendan intereses fundamentales de estos países y de sus gentes.

Este modelo de política económica que ilumina la apertura e internacionalización, no le puede mermar al Estado capacidad para orientar y propiciar desarrollo, bienestar y justicia social al mismo tiempo. Es decir, no es simplemente decidir la apertura o liberación de un mercado sino la creación o generación de las condiciones para que el proceso sea viable y con menos costos sociales y nacionales. En este sentido el centro del debate es cómo y con qué estrategias y políticas asumir el proceso de internacionalización.

Precisamente uno de los elementos más discutibles del proceso de apertura de choque, es la idea de que no importan los costos sociales, ni el impacto sobre los trabajadores y el mundo del trabajo. El crecimiento y la acumulación es lo prioritario. La justicia social vendría luego.

Respecto de las condiciones del mercado de trabajo y la previsión social, precisamente como producto de las transformaciones

técnicas y económicas, derivadas de los procesos aperturistas de choque, persisten agudos problemas y las tendencias parecen contradictorias o inciertas. En efecto, las transformaciones económicas y tecnológicas presionadas por la internacionalización y la desregulación de la economía, repercuten en forma variada sobre las distintas áreas y sectores y especialmente en la cantidad y calidad del empleo.

De lo anterior se deriva que la generación de empleo productivo y la absorción de mano de obra en todos los sectores, en cuanto prioridad de la política social y laboral, aparece en contradicción con la búsqueda de un mercado de trabajo más competitivo y flexible. "La solución positiva y sin elevados costos sociales a este contraste, solo puede venir de una expansión más acelerada de toda la economía, pero especialmente de un tratamiento cualitativamente distinto al trabajo. La búsqueda de un mercado de trabajo más flexible y móvil, demanda mecanismos de protección y previsión de la fuerza laboral.

LA FLEXIBILIZACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Contrato de trabajo y relación de trabajo. *"El contrato individual de trabajo, como lo desarrolla la legislación nacional, es un acto jurídico celebrado entre una persona natural, el trabajador, y una persona natural o jurídica, el patrono, para que el primero preste determinados servicios personales bajo la continuada subordinación del segundo, y reciba de él, a cambio una remuneración que genéricamente se llama salario. La puesta en práctica de este convenio se conoce con el nombre de relación de trabajo. Se trata de una relación sui generis claramente intervenida por el Estado a través de la legislación para proteger, tanto en su celebración, como en su ejecución y terminación los intereses del trabajador, como medio de mantener un equilibrio necesario entre las fuerzas del capital y del trabajo e impedir por este medio la explotación del asalariado. Es también, como es obvio, un contrato o relación que supone obligaciones mutuas que se encuentran casi en su totalidad señaladas en la ley, y cuyo cumplimiento recíproco es elemento fundamental para su mantenimiento" (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia enero 24/77).*

En principio, la tendencia a flexibilizar las relaciones de trabajo, suprimiendo o reduciendo la presencia de normas legales reguladoras, obedecía a diversas finalidades, entre las que se destacan las de favorecer la creación de empleo al estimular la contratación de personas mediante la imposición de menores

obligaciones y controles; atraer y retener la inversión nacional y extranjera al tornar menos costoso el trabajo, y estimular el comercio de exportación, al facilitar la existencia de costos y exigencias laborales menores que las de otros países para adquirir de tal manera "ventajas comparativas" que estimulen las exportaciones, generen mayor entrada de divisas y mejoren la balanza de pagos. También tenía como finalidad disminuir la brecha existente entre las exigencias del sector moderno y estructurado de la economía y las posibilidades de mínima regulación que podría implantarse para el sector informal o no estructurado.

Se sostenía, igualmente, que se debía liberar a las relaciones de trabajo de las normas e instituciones que limitan la libre contratación y determinación de las condiciones de empleo y salario. De esta forma se estarían eliminando "rigideces" y tornando más "transparente" el sistema de contratación.

Desde una perspectiva laboral, se planteaba que en los tiempos actuales el derecho del trabajo debía cumplir principalmente un papel de promoción del empleo aunque ello signifique la disminución y debilitamiento de sus objetivos de protección del trabajo y del trabajador. El argumento central sostenía que en la medida en que el derecho del trabajo continúe preocupándose de los que trabajan, mantendría un carácter "elitista", contribuyendo así a agravar la situación crítica de desempleo y subempleo existente.

Las anteriores premisas inspiraron y fueron las bases de la reforma laboral que se adoptó mediante la Ley 50 de 1990, que en lo fundamental adoptó las recomendaciones formuladas por la Misión Chenery, que se realizó en 1984.

Tal sería el costo social que habría que pagar para alcanzar mejores niveles de desarrollo y empleo, dominar las tendencias inflacionarias y superar la recesión económica.

Sin embargo, no se ignora que en los países donde se ha aplicado esta medida, no se han percibido efectos notorios en el aumento de las inversiones, la producción y la productividad ni se ha incrementado el empleo. Por el contrario, han crecido el desempleo y el subempleo y no han disminuido significativamente la inflación ni la recesión. La relación "costo beneficio" ha sido, en realidad, negativa.

Las principal manifestación de la flexibilización es la *exclusión* de un número mayor de trabajadores del ámbito de aplicación del derecho del trabajo, pues se amplían o crean nuevas formas

de relaciones reguladas por el derecho civil o comercial, como es el caso de los trabajadores por cuenta propia, de los trabajadores a domicilio y de los contratistas o subcontratistas. Además, en el caso concreto de los servidores públicos, se tiende a sujetar a normas estatutarias a trabajadores que antes estaban regidos por el derecho del trabajo.

En cuanto a la duración de la relación de trabajo, se abre paso a la creciente utilización de formas de contratación a término fijo, por actividad, obra o servicio. Sus efectos jurídicos se diferencian de los contratos de duración indefinida, especialmente en materia de relaciones colectivas de trabajo, y se tornan menos rigurosos los trámites para poner término a este tipo de contratos. Igualmente, se amplía el número de trabajadores "en misión", suministrados por empresas de servicios temporales.

No hay que olvidar que la inestabilidad laboral favorece prácticas discriminatorias, crea elementos de incertidumbre, contrarios a la existencia de clima propicio de relaciones laborales, no contribuye al aumento de la productividad, y no favorece al desarrollo por cuanto fomenta la conflictualidad encaminada a mantener o recuperar el empleo. Asimismo, no se debe olvidar que la flexibilización laboral tiene serias incidencias sobre la negociación colectiva, pues al fin y al cabo, la convención colectiva de trabajo resultante de una negociación, no es más que un contrato colectivo que modifica todos los contratos individuales de los beneficiarios del mismo. Si no existen contratos individuales ¿cómo podría, entonces, suscribirse un contrato colectivo?

Por otra parte, es evidente que la flexibilización laboral y el desempleo ha afectado significativamente al sindicalismo a escala mundial, pues no se oculta que estamos frente a un esquema de contratación a prueba de sindicatos. Los trabajadores, sobre todo los jóvenes, prefieren mantenerse al margen de la organización sindical por temor a perder el empleo, así éste sea precario. Ciertamente, en mundo del trabajo de hoy, se constata un creciente relevo generacional y de género, pues aquellos "viejos" trabajadores (mayores de 35 años) afiliados a los sindicatos, están siendo sustituidos por jóvenes y mujeres, con mayor calificación laboral pero con escasa cultura y participación sindical.

De otro lado, el profesor Augusto Angel Maya, fundador del Instituto de Estudios Ambientales de la Universidad Nacional y consultor del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, advierte:

"Junto a los procesadores electrónicos o al mismo tiempo que ellos, los robots empiezan a desplazar mano de obra. El ejército es todavía pequeño. Su número se estima en sesenta mil, acuartelados principalmente en Japón. Los robots siguen siendo demasiado caros; sin embargo, a la larga resultan más económicos que un obrero, trabajan 24 horas y no hacen huelga ni piden prestaciones, Tienden a reemplazar especialmente a la aristocracia obrera y se presume que en pocos decenios desplazarán a un 70% de los trabajadores de fábrica. Pero también penetrarán en la oficina. Al parecer, el 30% de los empleos de oficina son automatizables. El encanto del trabajo femenino será sustituido por la telemática. Las máquinas ya han empezado a reemplazar al cajero, con grandes economías para los bancos.

La revolución en los medios de información no sólo transformará la oficina, sino que amenaza su existencia. La red de comunicaciones posibilitará y exigirá en muchas ocasiones el traslado del trabajo hacia el hogar. El proyecto francés es multiplicar por diez los trabajadores hogareños en los próximos años. Las conferencias modernas, con sus costosos desplazamientos, serán reemplazadas por los teleencuentros, mucho más baratos y prácticos".

La anterior cita nos ilustra suficientemente sobre los efectos de la revolución tecnológica y el trabajo domiciliario, que es una novedad de la organización del trabajo, que no deja de causarnos inquietudes si lo vemos desde una perspectiva humanista.

Nadie desconoce la importancia de la ciencia, pero cuando de mejorar la vida y las condiciones de trabajo se trata. Igualmente es importante, quizás mucho más, invertir en "desarrollo humano", especialmente en educación, para el crecimiento económico y el bienestar de los hogares.

UNA VISIÓN MODERNA DEL TRABAJO Y DEL MUNDO DEL TRABAJO

En la época moderna **el trabajo** no sólo es el modo como los individuos y las familias de procuran los ingresos para satisfacer sus necesidades básicas, es también condición de identidad, de realización, de autovaloración y de ciudadanía plena. La reivindicación del trabajo como hecho de ciudadanía plena, supone que el hombre o la mujer que trabajan asumen y aceptan también su rol ciudadano con todos los deberes y derechos. Rol que se ejerce también desde y en el trabajo, en lo que se hace y cómo se hace, y que no implica renuncia o negación de sus

intereses, pero supone que su reconocimiento y defensa no puede oponerse o negar las obligaciones y responsabilidades hacia los intereses más generales que abarcan a toda la sociedad.

El mundo del trabajo se refiere más específicamente a las formas de aprovechamiento o incorporación de la capacidad laboral de los trabajadores a los procesos productivos. Esto incluye, entre otros, aspectos como los modelos administrativos de gestión, capacitación y promoción del trabajo; las relaciones laborales y los conflictos del trabajo. Relaciones y universo que no se agotan o refieren exclusivamente a la fábrica moderna sino a toda organización empresarial formal o informal; pequeña, mediana o grande; del sector público, privado o asociativo; de la industria, la agricultura o los servicios.

Este marco conceptual nos plantea el reto de asumir, sin vacilaciones, **una nueva cultura de la relaciones laborales**. Cultura que cierre el espacio del conflicto estéril y centre las energías y la inteligencia de empresarios, trabajadores y gobernantes en el compromiso común de construir empresa, sin olvidar que la inversión más rentable y perdurable es la que se hace en el ser humano, lo que significa hacer esfuerzos para que la gente esté más preparada, que tenga un empleo y porque viva mejor y más dignamente.

LA CONCERTACIÓN: SOPORTE DE LA NUEVA CULTURA DE LAS RELACIONES LABORALES

Lograr la síntesis de propósitos comunes para **aclimatar la cultura de las nuevas relaciones laborales** que comprometa, a corto y mediano plazo, a los actores económicos del mundo del trabajo, empresarios y trabajadores, y a los representantes del gobierno, implica disponernos a buscar acuerdos que sean producto de la concertación en distintos ámbitos o niveles, lo particular, lo sectorial, lo local, lo regional o lo nacional, lo que supone compromisos y concesiones mutuas, responsabilidades y derechos aceptados y respetados por las partes. Se trata no sólo de superar conflictos sino de sobrevivir como naciones, de **enfrentar** con posibilidades de éxito los retos de la internacionalización y la apertura.

Ganarle espacio y centralidad a esta discusión en el mundo del trabajo, entre los empresarios y los trabajadores, no es fácil. El

establecimiento de la concertación como principio de las relaciones laborales, significa o implica una nueva cultura sobre el trabajo y la convivencia, nuevas actitudes y compromisos respecto de los fines y propósitos comunes y sobre las fuentes de los conflictos. Más aún, la concertación debe liberarnos de pesadas cargas y anclas que nos amarran no sólo a esquemas y prejuicios sino incluso a un pasado que no se trata de negar sino de superar. De no ser así, correríamos el riesgo de mirar el presente y el futuro con los ojos del pasado.

Probablemente llegó la hora de preguntarse si no se requiere un verdadero replanteamiento de los conflictos en el mundo del trabajo, entre los agentes y grupos sociales productivos, para perseguir metas nacionales globales de desarrollo integral, de consolidación de la democracia y la modernización, lo que implica enfrentar en forma más amplia el asunto de las condiciones de trabajo, de la organización del trabajo y sus efectos sobre el empleo, los procesos productivos, los rendimientos, la valoración del trabajo, y la propia dignidad de los trabajadores.

Así mismo, la concertación cumple un papel fundamental en la definición de las políticas macroeconómicas en materia de salarios, sobre todo en la definición del salario mínimo que, en nuestro caso, lo devengan más de 3.5 millones de trabajadores, que no están organizados en sindicatos. Esto sin descartar, por supuesto, que la determinación salarial pueda darse en niveles sectoriales o en las propias empresas, teniendo presente la capacidad económica y productividad de las mismas.

Como puede verse, la incidencia de la concertación trasciende el marco de los trabajadores organizados, permitiendo a quienes lo están aportar su experiencia e iniciativas en favor de todos los asalariados. De esta manera los sindicatos se constituyen en voz colectiva de todos los trabajadores del sector estructurado de la economía.

Por otra parte, las funciones administrativas estatales laborales, las estructuras institucionales y las responsabilidades de los ministerios del trabajo, han venido siendo objeto de análisis y revisión por parte de la Organización Internacional del Trabajo. Las tendencias generales que de estos procesos se han desprendido sugieren la pertinencia de incluir aspectos nuevos a las competencias y proyecciones de estas entidades.

Dentro de este contexto, es claro que las relaciones laborales y una sólida legislación que regule adecuadamente las condiciones de los trabajadores en su vinculación a la actividad productiva y de servicios, es indispensable para contribuir a ese propósito.

Por tanto, es pertinente garantizar el cumplimiento de los derechos fundamentales establecidos por la ley laboral y a la vez incorporar al mundo de las relaciones de trabajo los requerimientos y readecuaciones que se imponen desde las nuevas exigencias del mundo productivo y las políticas macroeconómicas, en armonía con el desarrollo de lo social.

EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En el anterior contexto, cabe resaltar el papel de la negociación colectiva, entendida como el derecho a convenir libremente, entre los empleadores y las organizaciones sindicales, los salarios y las condiciones de empleo. Igualmente, el espacio que ofrece la negociación colectiva incide en el desarrollo empresarial en la medida que ésta contribuya a generar un clima de cooperación y entendimiento que contribuya a incrementar la productividad y mejorar los niveles de competitividad.

En efecto, es necesario que en medio de la globalización de la economía, del rigor de la competencia, los procesos de negociación colectiva incorporen la productividad como una condición fundamental para la vigencia de las empresas, lo que significa que la negociación colectiva debe tener un campo más amplio y un horizonte de acuerdos diferentes a los tradicionales.

Aspectos como la productividad, la eficiencia y la calidad no son ajenas a las formas de organización y de participación del trabajo. Sin embargo, en lo pertinente a la productividad, esta no se refiere exclusivamente a la productividad del trabajo material expresada en valor agregado y en más bienes per cápita, sino también a otras actividades útiles, al desarrollo de programas y servicios en campos diversos: la salud, la educación, el transporte, la recreación, la promoción, la atención a la familia, a la comunidad y a los ciudadanos. Esto se inscribe dentro de una concepción moderna de gestión empresarial con responsabilidad social.

La pregunta básica es si la negociación colectiva se ha tornado obsoleta o si mantiene su vigencia como instrumento apropiado para la determinación de las condiciones de empleo y trabajo, la fijación y corrección de los salarios, la regulación de las relaciones de trabajo, la distribución equitativa del ingreso y la participación en las decisiones.

Asuntos tan importantes como programas puntuales de productividad y competitividad y de formación profesional, por sectores industriales, de los servicios o ramas de la economía, tendrían mayores posibilidades de adopción y desarrollo, si son

producto de acuerdos-marco sectoriales , pues, aunque en la actualidad la negociación colectiva en el nivel de empresa constituye la práctica más usual para determinar otras condiciones de trabajo, no se descarta de que la negociación colectiva pueda darse en el futuro en niveles donde resulte más apropiada, mediante la aplicación de mecanismos adecuados de coordinación y articulación que sean necesarios.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El contrato colectivo de trabajo debe considerarse como una conquista de la civilización, que se esfuerza en hacer más equitativas y más humanas las relaciones entre empresarios y trabajadores. Por lo tanto, la importancia de la negociación colectiva, en armonía con los retos del mundo del trabajo de hoy y del futuro, radica si persigue los siguientes objetivos estratégicos:

Ser fuente de derecho laboral y constituir a la vez una "legislación de segundo piso"

Constituir un medio esencial de redistribución de la riqueza socialmente generada

Crear las condiciones de estabilidad y armonía laboral necesaria para el desarrollo económico y social

Establecer las bases para la democratización de las relaciones laborales

Armonizar el interés de la empresa o empresas, los trabajadores y la sociedad

Ser un proceso a través del cual se resuelven los conflictos en el mundo del trabajo

ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En la actualidad, la negociación colectiva no es ni muy dinámica ni muy innovadora. Los acuerdos versan fundamentalmente sobre asuntos tradicionales, relacionados con lo económico (salarios, primas por condiciones de trabajo que implican riesgo para la

salud, indemnizaciones por despido injusto, ajuste de prestaciones, etc.). A menudo se repite meramente el contenido de acuerdos anteriores.

Esto obedece a que los pliegos son preparados de manera empírica por comisiones, cuando no se confía su elaboración a abogados asesores, que subjetivizan las "necesidades de los trabajadores". En muchos casos, se limitan a recoger las propuestas que los trabajadores hacen en asambleas, sin examinar el alcance de las mismas y su campo de aplicación. Otros, conociendo bien los aspectos que requieren ser modificados o incorporados, le agregan otras peticiones que les brinde la oportunidad del canje o el retiro a la hora de concretar acuerdos.

Esto, por supuesto, nada tiene de técnico y, por el contrario, lo que hace es entorpecer y dilatar los acuerdos. A la postre lo sustancial queda aplazado, lo que por lo general se traduce en incredulidad de los trabajadores que redundan en debilitamiento de los sindicatos.

Las peticiones, entonces, deben obedecer a estudios debidamente fundamentados que, por su seriedad y justeza, logren persuadir a los representantes de la empresa. Sobra decir, entonces, que los pliegos deben referirse a lo que realmente responde a las necesidades de todos o la mayoría de los trabajadores, incluidos los no sindicalizados.

No hay que olvidar que los pliegos también deben formular propuestas que favorezcan los intereses de la empresa, encausadas a mejorar los niveles de productividad y competitividad. Esto, redundará en mayor identidad del trabajador con la empresa que, al fin y al cabo, es su fuente de trabajo y, por mismo, generadora de su bienestar y crecimiento personal y de su familia, además de la contribución que éstas hacen al desarrollo nacional.

DESARROLLO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

"El rendimiento económico es la primera responsabilidad de un negocio. El negocio que no muestra utilidades iguales por lo menos al costo de capital es socialmente irresponsable. Desperdicia los recursos de la sociedad. El rendimiento económico es la base. Sin él, un negocio no puede desempeñar ninguna otra responsabilidad, no puede ser un buen empleador, un buen ciudadano, un buen vecino". (Peter Drucker: "La Sociedad Post-Capitalista", pág. 113)

Los procesos de negociación colectiva han estado signados por una cultura del conflicto, que, en muchos casos, ha resultado perjudicial para empresarios y trabajadores, pues ha conducido a situaciones de profundo deterioro de las relaciones laborales, de desconfianza mutua, que inciden en la suerte de las empresas y de los sindicatos. Esto se expresa en la realización de huelgas que afectan gravemente a las empresas, con el consecuente deterioro de las condiciones laborales y salariales de los trabajadores y del empleo. En otros casos, los resultados de la negociación deja resentida a una de las partes, lo que provoca conductas revanchistas en el futuro.

Por ello, entre las distintas posibilidades y variantes que se presentan en todo proceso de negociación (“gana-pierde”, “gana-gana”, o “pierde-pierde”), lo aconsejable es procurar el **“gana-gana”**, que significaría concretar lo que acertadamente recomienda el experimentado negociador, José Noe Rios Muñoz: “acordar lo posible en el concepto de lo justo, dar a cada uno en justicia lo que corresponde”. (“Cómo negociar a partir de la importancia del otro”, Ed. Planeta)

Según lo define este experto en negociación, “el conflicto siempre tiene como base fundamental la divergencia, pero no siempre tiene carácter negativo, ni conduce a descalabros que minan la capacidad de las instituciones que lo soportan. Muchas veces es un factor de cambio que propicia el crecimiento y el desarrollo, lo que nos permite analizar claramente la necesidad de procurar solucionarlo con los mecanismos que causen menos traumatismo.- Las situaciones deben estudiarse con realismo, franqueza y sinceridad. Sólo así es posible ser conscientes de las graves consecuencias para buscar opciones que permitan superar las diferencias y las confrontaciones”.

Asimismo afirma: “Lo racional es superar los conflictos: entender que la negociación es un instrumento racional propio de culturas que propician el entendimiento como base para encontrar alternativas que permitan superar las diferencias.- La negociación cumple cinco grandes cometidos: tiende a la solución pacífica de los conflictos, permite que los actores afloren las divergencias en toda su magnitud, ayuda a las partes a comprender el problema, proporciona elementos para solucionarlo y convierte a los antagonistas en gestores de una causa común que es el arreglo.

Entre las “Reglas” que deben cumplirse para asegurar que el proceso de negociación se cumpla plantea, entre otras, las siguientes:

_____ “- La negociación no es una competencia para ganar o perder.”

_____ “- Entender al otro es tener la capacidad necesaria para actuar
_____ con éxito en la solución del conflicto.”

_____ “- Reconocer la importancia del otro no es ceder, es colocar al
_____ contrario en el nivel adecuado para pactar.”

_____ “- Cuando el otro debilita mi argumento en todo o en parte, debo
_____ reconocer interiormente que es posible que él tenga razón.”

_____ “- Ser objetivo y realista en el transcurso de la negociación.”

_____ “- Cuando la negociación termina en el acuerdo, el otro debe
_____ entender lo mismo que entiendo yo.”

_____ “- El otro es un socio para solucionar un conflicto.”

_____ Lo anteriormente planteado supone que los negociadores deben
_____ tener un perfil adecuado para asumir las responsabilidades de la
_____ negociación colectiva, partiendo de tener claro que sus
_____ actuaciones “en la mesa” inciden en la suerte de las empresas y
_____ de los trabajadores al servicio de éstas. Este perfil esta
_____ determinado por valores y cualidades como el saber escuchar
_____ con creatividad, saber tomar decisiones, saber manejar
_____ situaciones, saber motivar, saber administrar el tiempo, saber
_____ ejercer liderazgo. Igualmente, exige entrenamiento y capacitación,
_____ el uso adecuado de la información y la comunicación, la fijación
_____ de metas y la utilización de indicadores.

_____ En otras palabras la negociación colectiva no puede ser producto
_____ de la improvisación, debe ser el resultado de la investigación y la
_____ planificación. Asimismo, su desarrollo debe confiarse a personas
_____ que reúnan las calidades y los conocimientos que faciliten los
_____ acuerdos más favorables para las partes.

_____ **TÁCTICAS DE NEGOCIACIÓN**

_____ Desde el punto de vista del sindicato, el objetivo de las
_____ negociaciones es evitar una acción unilateral por parte del
_____ empresario. Esto se logra con la firma de la convención colectiva
_____ que fija las condiciones del empleo durante un período
_____ especificado y que establezca un procedimiento para el manejo
_____ de temas controvertibles que surjan durante el período.

_____ Al iniciar las conversaciones, el principal vocero del
_____ sindicato sustenta globalmente el pliego, explicando las razones
_____ que lo respaldan. El líder del grupo empresarial presenta y justifica

las contrapropuestas de los administradores. Desde un principio se sabe que éstas son peticiones que admiten acercamientos finales. Una lista de peticiones larga y ambiciosa, disfraza las verdaderas peticiones «minimas».

· Algunas peticiones se incluyen sin la esperanza de obtener beneficios inmediatos, pero con miras a ejercer una presión genuina sobre el punto en años subsecuentes, o también sirven para llamar la atención sobre situaciones que se están dando en la empresa y que no han sido tratadas debidamente o que se han soslayado por parte de los administradores.

· En el período de "tanteo", la discusión de todas las cláusulas arrija diversos tipos de información: el contenido detallado de una propuesta particular, las razones por las que se considera necesaria, los tipos de datos que se han recopilado para apoyarla, y a veces una indicación preliminar de la firmeza con que se sostiene la petición.

· Luego el grupo negociador se reduce por lo general a dimensiones más manejables, unas cuantas personas clave en cada lado tienen autoridad para hacer concesiones y tomar decisiones.

· Algunos de los temas menos discutibles pueden resolverse y hacerse a un lado, sujetos a la regla general de que ningún tema se considera aprobado hasta que todos los puntos se han resuelto.

· Los temas clave de la negociación pueden dar lugar a la conformación de «paquetes». Al constituir estos paquetes, se da un tratamiento intercambiable a los renglones más importantes.

· No es accidental que muchos contratos colectivos se aprueben después de conversar durante toda una noche en vísperas de la terminación de la etapas legales o ante la inminencia de una huelga.

· La inminencia de una huelga, con los costos e incertidumbres que significa para las partes, hace que cada parte reexamine su posición de manera realista y se pregunte si «realmente vale la pena ir a la huelga». Esto que constituye una presión para las partes, puede coadyuvar y hacer factible el acuerdo.

Recomendaciones de la OIT para afianzar el tripartismo

En el marco de la Conferencia de la OIT, Reunión 86, de Junio de 1998, las Memorias del Director plantea a los agentes económicos del tripartismo, las siguientes recomendaciones o actividades:

Actividades de los ministerios

- Consultas periódicas con los interlocutores sociales;
 - Mejorar la organización de los recursos humanos y materiales de la Administración del Trabajo en todo el territorio nacional;
 - Brindar una información más detallada a los funcionarios que trabajan fuera de la capital;
 - Mejorar la coordinación entre los ministerios (como el Ministerio de Asuntos Sociales y el ministerio que sea responsable de la formación);
 - Determinación de los niveles mínimos de recursos para el funcionamiento efectivo del sistema, y
- Planificación y puesta en práctica de una política realista de empleo.

En el caso colombiano se requiere además:

- Establecer una moderna red de información por computadora, que vincule las estructuras de la Administración del Trabajo en todo el país.
- Aumentar el presupuesto destinado a la Administración del Trabajo, para readecuación de sedes, reestructuración de la Planta de personal, con énfasis en el aumento de inspectores.

Actividades de los trabajadores

“Siendo como son una de las instituciones más representativas de la sociedad civil, los sindicatos se sitúan entre las fuerzas que tratan de conseguir un mayor respeto de los derechos humanos y de la justicia social, promover los valores de solidaridad y proteger a los miembros más débiles de la sociedad”

Objetivo: “Fortalecimiento de los sindicatos y el aumento de su capacidad para participar en el diálogo social, con vistas a

promover los derechos de los trabajadores y mejorar sus condiciones de trabajo y de vida”.

“Para desempeñar su papel en la negociación colectiva en el contexto de una economía mundializada (.....) se proponen las siguientes estrategias:

- Cambiar la imagen de los sindicatos y prestar más atención a las campañas de reclutamiento de mujeres y jóvenes trabadores;
 - Ampliar los recursos humanos y financieros dedicados a la contratación;
 - Situar más mujeres en los puestos directivos de las organizaciones de los trabajadores;
 - Brindar más servicios comerciales en el ámbito jurídico, de los seguros y otros a los afiliados;
 - Integrar a los trabajadores del sector no estructurado y a los que actúan en virtud de unos acuerdos de trabajo no tradicionales en el grueso de la afiliación sindical, y
- Desarrollar vínculos y estrategias comunes de campaña con las organizaciones no gubernamentales y con grupos locales sobre cuestiones sociales, y muy especialmente sobre el trabajo infantil.

Actividades de los empleadores

Objetivo: “Desarrollo de unas organizaciones de empleadores fuertes, independientes y representativas que puedan desempeñar una función clave en la formulación de las políticas de mercado de trabajo así como en la mejora de la competitividad de la empresa”

- Establecimiento de criterios para la determinación de los salarios;
- Introducción de sistemas de retribución vinculadas a la eficacia y la capacitación;
- Mejorar las relaciones de empleo por medio de mecanismos de colaboración en el lugar de trabajo, mejor comunicación mutua y sistemas de prevención de conflictos;
- Función promotora de la productividad que tienen las organizaciones de empleadores;
- Mejora de la productividad por medio de una colaboración más intensa entre los trabajadores y la dirección empresarial; la mejora de las condiciones de trabajo y las prácticas de seguridad;0
- Brindar información y estudios de caso sobre las nuevas disposiciones de trabajo;

- Técnicas y enfoques para el desarrollo y utilización más efectiva de los recursos humanos, y
- El desarrollo de servicios para las pequeñas empresas, sobre la base de los correspondientes materiales de promoción del espíritu de empresa de la OIT.

PUNTOS DE VISTA SOBRE EL TRABAJO Y LA PAZ

Los trabajadores, empresarios e investigadores sociales, están directa o indirectamente involucrados con un factor social fundamental, tanto que nuestra Constitución lo considera derecho fundamental, y que define el estado de bienestar de una sociedad, como es el trabajo.

En consecuencia consideramos importantísimas las reflexiones de los dirigentes de estos grupos sociales, no solo en cuanto al diagnóstico, sino y principalmente en algo que es crucial, como son las alternativas de solución.

En este sentido hemos tomado sus opiniones, y no sobra aclarar que ellas solo comprometen a los entrevistados, pues cada uno de ellos es representativo de organismos sociales.

Sus aportes son significativos, más aun, si los contextualizamos con la actual coyuntura, cuando se presenta con gran interés nacional el debate por esclarecer los caminos que nos lleven a un exitoso y duradero proceso de paz.

LUIS EDUARDO GARZÓN - Presidente C.U.T.

Hay que pensar en una pedagogía de la paz porque son muchas las agresiones acumuladas.

P/ ¿Cómo afectan el alto índice de desempleo, de subempleo, la creciente precarización del trabajo, a la situación de violencia que se vive?

R/ Es evidente que el presupuesto nacional en su gran mayoría está utilizado para asuntos de la guerra. Y eso necesariamente afecta, en primer lugar la posibilidad de destinar para la inversión social, para el desarrollo del trabajo productivo, para estimular áreas de la vida nacional para la inversión extranjera, y la posibilidad de generar empleo productivo.

En segundo lugar, la guerra genera incertidumbre sobre la posibilidad de desarrollo en muchas áreas del país, la posibilidad de un trabajo permanente y estable. Y eso necesariamente atenta contra políticas a mediano y largo plazo. Y en tercer lugar, no podrá haber nunca una política coherente en ningún gobierno, mientras no haya un plan estratégico que permita superar este problema del conflicto.

Cuando se dé eso, pues obviamente podemos buscar qué tipo de Estado queremos, con qué tipo de modelo, con qué tipo de economía y con qué tipo de empleo.

P/ ¿En este momento hay algún preámbulo de ese plan estratégico, se están dando algunos pasos?

R/ No. Plan estratégico no tenemos en este momento. Lo cierto es que una de las falencias que tiene el Movimiento Sindical es que no tiene una construcción de una propuesta alternativa a este modelo neoliberal. Es cierto que el modelo es como un cáncer, pero uno al cáncer le tiene dos alternativas. Una, es una especie de eutanasia donde uno se deja morir por efecto de ella, o dos asume una quimioterapia o un plan de acción. El debate que estamos promoviendo en el Movimiento Sindical es precisamente por eso.

P/ Abordemos la segunda parte: Las alternativas.

R/ Yo lo que creo es que evidentemente la situación que se presenta sobre empleo tiene que ver mucho con la aplicación del tipo de modelo, en particular para América Latina. Si nosotros no sabemos la nueva situación que se presenta con nuestros procesos de integración, si no tenemos claro qué es lo que puede producir Colombia en ese contexto internacional, si no tenemos claro el techo de lo que significa ese proceso de integración, no podemos definir políticas coherentes. Mientras nosotros sigamos, en este momento por lo menos, inmersos en un Pacto Andino que no produce ninguna elaboración concreta, coherente, específica, sobre el problema de qué tipo de integración es la que se va a aplicar. Si no desarrollamos una especie de mercado latinoamericano, que nos permita ver cómo vamos a enfrentar esto con el referente de los Estados Unidos y lo que significa el mercado transnacional, pues definitivamente no tenemos ninguna posibilidad de generar empleo. A más de convertirlo en un poco en la administración de lo que nos van dejando. Y yo creo que es la gran desgracia que tiene este país, en donde le hemos

dicho a los empresarios que no le apuestan a nada, y no hay posibilidad. La única alternativa es saber qué tipo de integración; por lo menos, tal como está desarrollado el ALCA, en este momento no nos van a dejar sino que este país, va a terminar siendo un país exportador de materia prima, particularmente en el sector minero y energético. Y vamos rumbo a una precarización de la economía mundial.

P/ ¿ Los que están hablando de paz en este momento, están hablando en el mismo lenguaje?

R/ No, en el negocio de la paz, cada uno tiene su propio interés. Los antecedentes de los cuatro grupos económicos, que se llevan el 47% del crecimiento de la economía, son claros: ningún interés a fondo de cambiar, de distribuir la riqueza. Entonces, uno lo que ve, es que ellos se han beneficiado a costa incluso de afectar profundamente la pequeña industria, la mediana industria, pequeños empresarios del campo, y también uno no ve una discusión sobre exactamente qué podría producirse en el contenido de las agendas que han planteado.

Evidentemente, hay puntos enunciados. En el ELN uno encuentra doce puntos; en las FARC diez, pero qué tipo de cosas podría uno decir para superar el conflicto armado, no lo ve uno todavía. Y sobre todo en esto hay mucha especulación sobre lo que puede ser. Nosotros por lo menos creemos que un proceso de paz tiene que tener cuatro elementos básicamente: uno, la definición de qué tipo de solución social puede presentarse a los problemas colombianos en relación con la tierra, en relación con la distribución del ingreso, en relación con el tipo de modelo que se debe aplicar a una economía como la que se nos plantea, qué tipo de participación de los trabajadores, etc. En segundo lugar, tiene que ver con el tipo de Estado y los papeles participativos que puede tener para desarrollar una verdadera democracia. Entonces, el problema de la penalización, de la impunidad, de la reforma de los Partidos, de desarrollar una Constitución que hoy tiene muchos enunciados y pocas concreciones. Entonces, hay que pensar en una pedagogía de la paz porque son muchas las agresiones acumuladas.

P/ ¿Cuál es el papel que deben jugar los trabajadores organizados sindicalmente en un eventual proceso de paz?

R/ Nosotros creemos que somos los únicos de la vida nacional que estamos en varios escenarios: El Mandato por la Paz, tenemos

parte protagónica en ese proceso, y somos miembro del Comité. En el Consejo Nacional de Paz fuimos del Comité de Impulso y hoy somos del Comité Técnico. Lo que tiene que ver con la Asamblea Permanente de la Sociedad Civil y la Comisión de Conciliación Nacional, tenemos participación en las dos. En los escenarios que se han desarrollado y las conversaciones que se han desarrollado con la insurgencia, hemos tenido la posibilidad de acceder a espacios y discusiones de este tipo. Yo lo que creo es que podemos presionar mucho para que la solución sea el tema central. Es decir, que ni el Ejército puede derrotar de ninguna manera a la insurgencia, porque sería un proceso de desgaste aún mayor; ni que la insurgencia está en condiciones de hacer procesos insurreccionales. Entonces, eso significa la necesidad de trabajar por una negociación que es, evidentemente, lo que están esperando los colombianos. Esto está absolutamente nítido para nosotros y creo que para los trabajadores esto está claro, por todo lo que nos ha afectado este problema con los desplazados, exiliados, asesinados, con gente que ha sido torturada, gente que la tienen en la cárcel por efecto de lo que hemos llamado penalización y por la criminalización de la lucha social. Todo esto conlleva a que necesariamente nosotros estemos trabajando en esa perspectiva. Por eso creemos que trabajar en esos escenarios, y haber creado el Foro Permanente de los Trabajadores conjuntamente con las tres centrales obreras, acceder con una política conjunta con el resto del Movimiento Sindical, ha sido supremamente importante y válido.

P/ ¿De qué manera pueden garantizar el tratamiento de las demandas y reivindicaciones más sentidas de la población trabajadora?

R/ Va a depender necesariamente del tipo de Estado que se requiera. Es decir, por ahora lo que uno ve es que los trabajadores a más de las dificultades para organizarse social y sindicalmente, tienen que asumir casi con mucho riesgo, este papel de exigencia reivindicativa y de exigencia al derecho de asociación. Entonces, lo que significa es que la solución política debe contemplar necesariamente la posibilidad de que las organizaciones sociales tengan canales nítidos y claros de cómo organizar su trabajo.

P/ ¿Qué importancia tiene aún el tripartismo a nivel nacional en el país, y cuál le parece el escenario más apropiado para la concertación?

R/ Yo creo que el concepto que tenemos nosotros de empresario, como el concepto de sindicalista, inclusive el concepto de Estado, vienen variando sustancialmente, como quiera que uno encuentra pequeños, medianos inclusive importantes empresarios que se sienten afectados por efecto de la apertura y que necesitan que trabajemos conjuntamente para defender empresas y defender el empleo. Sin embargo, aún hay muchos empresarios que no quieren saber de eso, sino mantener una cultura de enriquecimiento sostenible, de mantener de manera egoísta sus prerrogativas. Se impone un tripartismo que nos permita a nosotros trabajar conjuntamente con objetivos comunes. Lo que pasa es que el escenario más apropiado que es la Comisión Nacional de Concertación sigue siendo un escenario que muestra enormemente las falencias que tiene todo este proceso. Es evidente que hay dificultades muy serias en relación con el reconocimiento de nuestra cultura y eso no nos permite conocernos, reconocernos y volvernos a reconocer con los actores que normalmente tenemos este tipo de trabajo. Pero creo que se impone necesariamente la Comisión Nacional de Concertación como escenario básico y asumir un papel más protagónico con otros sectores sociales a más del Movimiento Sindical. Y trabajar conjuntamente con quienes consideran que la concertación y los fines comunes son lo fundamental.

P/ El escenario entonces, ¿ sería la Comisión?

R/ Sí, la Comisión Nacional de Concertación.

P/ ¿Cómo se pueden compatibilizar las exigencias de la competitividad de las empresas y de la economía nacional, con las necesidades de justicia social y con el logro de la paz en Colombia?

R/ Yo creo que eso tiene que ver mucho con lo que he señalado reiterativamente. Uno no puede definir la competitividad de las empresas sino le define un marco general a esa competencia. Esa competencia la va a definir necesariamente el tipo de referentes internacionales que uno tenga hoy. Es decir, uno no puede definir ni la educación ni el tipo de país que se requiere, ni el estímulo a uno u otro sector productivo, si no tiene claro en qué condiciones va a trabajar en determinadas áreas de la economía nacional. Es el ejemplo de las siderúrgicas. Usted puede hacer mucho esfuerzo para salvarlas, pero si sigue siendo un intercambio

tan desigual como el que existe hoy con el caso de los venezolanos, no tiene alguna posibilidad de que eso funcione.

En segundo lugar, yo creo que hay regímenes laborales y sociales que tienen sus características muy particulares; los venezolanos hoy tienen una gran discusión con relación a su propio régimen de seguridad social, que difiere mucho del nuestro. O el caso de los peruanos que es mucho más disminuido que el nuestro, lo que son las Cajas de Compensación, el régimen subsidiado, etc. Lo que se muestra es que los procesos de integración se tienen que entender no como un proceso de integración comercial, sino de integración social. Por eso para mí el diálogo social es fundamental en todos estos escenarios de discusión sobre competitividad de la empresa y de la economía nacional en relación con la justicia social, y lo que tiene que ver con la parte económica.

P/ ¿Cuál es su comentario ahora que estamos en una transición de mando presidencial?

R/ Pues yo francamente pienso que para nosotros no cambia en lo fundamental la línea de conducción que ha tenido el Movimiento Sindical. Es decir, nosotros hemos dicho permanentemente de que el déficit fiscal no se resuelve por la vía del mundo de los trabajadores, ni la vía de la población. El déficit fiscal requiere una discusión más allá de este problema. El cambio de administración evidentemente nos muestra que ese tema va a ser supremamente sustancial en la nueva dinámica de la vida nacional. Lo de las iniciativas de paz obviamente tenemos que ver cómo se liga con lo otro. No puede estarse hablando de escenarios de paz cuando le anuncian a uno deterioros en la calidad de vida de los colombianos por ampliación de la base tributaria, por profundizar las políticas de choque en detrimento de la calidad del salario y de la calidad de vida de los colombianos. Yo creo que aquí amerita definir una agenda propia y eso es lo que tratamos hacer: definir una agenda propia que permita discutir con este gobierno o con los que vengan.

JULIO ROBERTO GÓMEZ ESGUERRA

Secretario General C.G.T.D.

P/ ¿Cómo afectan el alto índice de desempleo, el subempleo y la creciente precarización del trabajo, la situación de violencia social que se vive en Colombia?

Tripartismo debe ser un instrumento que arroje soluciones, que cree y recree alternativas. Es decir, que sea algo medible y palpable. Lo demás, es demagogia y sofismas de distracción.

R/ No existe la más mínima duda que el flagelo del desempleo es hoy por hoy uno de los mayores generadores de violencia en nuestro país, además de constituirse en el elemento más desestabilizador de un estado social de derecho, por sus graves consecuencias en la calidad de vida de la población.

En muchas oportunidades uno se pregunta ¿puede existir algo peor que un padre o una madre de familia? ¿Acaso no constituye una terrible violación de los derechos humanos, el que los desempleados supervivan en una sociedad sin futuro?

Estas dos breves reflexiones sirven como ejemplo para demostrar como el desempleo es un elemento desestabilizador de la democracia y si a ello le sumamos la forma violenta en que son tratados por las autoridades quienes devengan el sustento en la informalidad (subempleo), entonces tenemos que concluir que existe una situación grave desde el punto de vista social, la cual paulatinamente se ha venido convirtiendo en una verdadera bomba social cuyo estallido traerá consecuencias impredecibles.

P/ ¿Cuáles son a su juicio, las alternativas viables para la generación de empleo en el futuro más inmediato?

R/ Fórmulas seguro que hay muchas, pero, nosotros como C.G.T.D., simplemente hemos propuesto algunas muy viables y sencillas:

Prohibición del trabajo de horas extras y la consecuente ampliación de las plantas de personal en las empresas; reducción de la jornada laboral de 40 horas semanales; establecimiento de estímulos tributarios para las empresas que generen nuevos empleos; eliminación de la intermediación laboral, evitando que los mercaderes del desempleo se enriquezcan con el trabajo de los demás; reducción de las tasas de interés y, entrar en una nueva era de superproducción alimentaria, volviendo nuestros ojos hacia las zonas rurales, abriendo vías de penetración, capacitando y dotando al campesinado de asesoría técnica y créditos blandos. Esto, además desestimulará la continuidad de las migraciones del campo a la ciudad.

P/ ¿Cuál es el papel que deben jugar los trabajadores organizados sindicalmente en un eventual proceso de paz? ¿De qué manera pueden garantizar el tratamiento de las demandas y reivindicaciones más sentidas de la población trabajadora?

R/ Los trabajadores hemos venido jugando un papel fundamental en los incipientes procesos de paz que se adelantan en el país.

y la mejor contribución a dichos procesos ha sido el jalonar a la sociedad en la perspectiva de construir una Colombia diferente. Los sindicalistas no actuamos en la clandestinidad, actuamos a la luz del día y ello nos dota de toda la autoridad moral para decirle a los actores de la guerra que no queremos más torturas, que condenamos el secuestro, la voladura de oleoductos y la colocación de minas quiebrapatas, que condenamos con toda nuestra energía las masacres que unos bandos y otros perpetran contra la población civil y que ahora más que nunca, los trabajadores organizados en los sindicatos, nos reafirmamos en nuestro programa de reivindicaciones fundamentado en la paz, la democracia, la solidaridad y la justicia social.

P/ ¿Qué importancia tiene aún el tripartismo a nivel nacional? ¿Cuál es el escenario más apropiado para la concertación?

Los trabajadores siempre hemos creído en el tripartismo, por ello defendemos y reivindicamos a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que es el único organismo tripartito de las Naciones Unidas. Sin embargo, debemos decir con toda franqueza que tripartismo no puede ser simplemente reuniones de trabajadores, empresarios y Gobierno para botar corriente, generando más y nuevas decepciones en la población. Tripartismo debe ser un instrumento que arroje soluciones, que cree y recree alternativas. Es decir, que sea algo medible y palpable. Lo demás, es demagogia y sofismas de distracción.

P/ ¿Cómo se pueden compatibilizar las exigencias de la competitividad de las empresas y de la economía nacional, con el logro de la paz en Colombia?

Hacer compatible la competitividad de las empresas con las necesidades de justicia social y el logro de la paz puede resultar un ejercicio bastante sencillo, sólo que para lograrlo se requiere de la más profunda voluntad política y la renuncia a los privilegios que hoy detenta la clase dominante. Simplemente queremos decir que, para hacer compatible competitividad, justicia y paz, se requiere de una justa distribución y posterior redistribución del ingreso nacional. Colombia posee toda la riqueza requerida para hacer felices a todos los colombianos e irradiar a la comunidad internacional. Desafortunadamente no tenemos una clase dirigente capaz de enrumbar al país por ese camino.

P/ ¿Comentarios finales sobre el tema ?

R/ Me pregunto ¿De cuántos metros va a construir, la clase dirigente, los muros de sus viviendas para cuando los pobres, los desheredados, los marginados sociales se volquen hacia esos lugares en demanda de justicia social?

No olvidemos que los Aguablanca, los Ciudad Bolívar y, en general, las zonas de miseria se agigantan mientras crece la desesperanza, la rabia y el resentimiento social en la mayoría de la población.

Hay ocasiones en que uno también se pregunta: ¿Con qué autoridad hablan de paz los patrocinadores de la miseria?

No es posible que para alcanzar condiciones de competitividad tengan que pagarse bajos salarios, ofrecer empleos precarios y tener un nivel de empleo altamente rotativo.

APECIDES ALVIZ FERNÁNDEZ – Presidente C.T.C.

P/ ¿Cómo afecta el alto índice de desempleo y subempleo, la creciente precarización del trabajo, la situación de violencia que se vive en Colombia?

R/ Bueno, al país, a los trabajadores fundamentalmente y a los sectores sociales los afecta el conflicto en materia de empleo por varias causas. Una, porque los trabajadores, la población del sector rural, se ve obligada abandonar sus sectores de producción, su hábitat y esto genera una concentración en las ciudades de una mayor mano de obra que, en muchos casos, no está capacitada o no tiene la formación requerida. Por otra parte, la violencia genera dificultades frente a los fenómenos y sobre las posibilidades de inversión, para que pueda promoverse el empleo, especialmente en las áreas rurales donde el conflicto es mucho más fuerte, donde sus efectos son muy directos a la sociedad civil.

P/ ¿Cuáles son las alternativas viables para la generación de empleo en el futuro?

R/ Para la generación de empleo en nuestros países se requiere fundamentalmente la búsqueda de un modelo alterno, que realmente conjugue las necesidades de desarrollo, de competitividad y fundamentalmente de desarrollo social en el marco de los problemas y las condiciones reales y objetivas que vive el país. Entonces, para ello pues se requiere de un gran consenso, una concertación de los sectores que intervienen en el proceso de la producción también como Gobierno, empleadores y los

trabajadores. Se requiere de una política de Estado, de largo plazo, que permita englobar no solamente el efecto de empleo, porque él está íntimamente ligado con el proceso y las condiciones de desarrollo del país. Luego, se requiere que un tratamiento adecuado a la inversión de capitales reales de la economía y que se establezcan condiciones financieras propicias, para que el sector financiero no siga pagando altos costos de intermediación a los sectores reales de la economía.

P/ Usted habla de una concertación. En Colombia, ¿estamos en camino de esa concertación?

R/ Bueno, yo creo que en Colombia apuntamos filosóficamente a trabajar por la concertación. Fundamentalmente los trabajadores, los empleadores han dado algunas muestras de esto y el Gobierno a través del Ministerio del Trabajo. Pero no podemos decir que estamos como hecho fundamental, desarrollando una concertación con un criterio muy pragmático, con unos resultados muy positivos. Lo positivo del proceso filosófico de la concertación es lo registrado en la Constitución Nacional. Ahora tenemos es que darle impulso. Nosotros consideramos que la concertación es una cultura en la que debemos trabajar todos los sectores involucrados en el proceso de desarrollo social y político del país. La concertación no podemos mirarla exclusivamente en el contexto laboral sino que debe trascender mucho más allá, hacia la búsqueda de condiciones propicias para la convivencia nacional, para ir educándonos, o que sirva de pedagogía, hacia la búsqueda de la paz.

P/ ¿Cuál es el papel que deben jugar los trabajadores organizados sindicalmente en un eventual proceso de paz?

R/ Yo creo que este es un punto muy importante para el país, para los trabajadores, para la sociedad civil. Los trabajadores deben necesariamente, como lo estamos haciendo, ir creando unas condiciones y una cultura, una formación hacia la paz. Por eso nosotros privilegiamos la concertación, porque la concertación en el contexto político nos va a permitir, en un momento determinado, ir formando ese estado de ánimo que requiere el país para el ejercicio, la búsqueda de la convivencia nacional. Nosotros planteamos que la paz no se logra solamente con parar la guerra, eso es una parte del conflicto, pero las condiciones sociales, las oportunidades de participación, los recursos del país,

que debe tener toda la población, tienen que replantearse de manera tal que se den los cambios sociales, la justicia social que nos va a permitir un alto grado de concertación.

P/ O sea que, ¿esa contribución es como mediadora, o como protagónica?

R/ Nosotros no podemos ser protagónicos frente al proceso de la confrontación armada porque eso tiene sus agentes. En cambio podemos ser protagónicos en la búsqueda de las reformas sociales que impliquen un proceso serio de paz, que generen empleo, que genere participación, que genere condiciones adecuadas para la población, que mejoren la vida de los trabajadores, allí sí debemos ser protagónicos. Ahora, en el contexto de la sociedad civil, como agentes o sujetos de una población que demanda la paz, ahí haremos todo lo posible para jugar un papel de mediación en la necesidad de lograr la paz. Y esto no es fácil, porque en el país a la sociedad civil se le esté llamando a que tome muchas acciones, a que participe en la búsqueda de la paz. Pero la verdad es que a la larga, a pesar de que tienen unos factores muy determinantes como es el hechizo democrático, la posición abierta para el logro de la paz; tiene problemas de que puede ser manipulada en cualquier momento. Y eso es lo que nosotros tenemos que defender desde el punto de vista obrero.

P/ ¿De qué manera pueden garantizar el tratamiento de las demandas y reivindicaciones más sentidas de la población trabajadora?

R/ Este es un punto que debe manejarse en un contexto realmente sociopolítico, porque los trabajadores fundamentalmente tienen que trabajar, tienen que buscar unas soluciones frente al desarrollo de las actividades y los avances que hemos hecho, frente a la manifestación y a la opinión general. Los procesos electorales tienen que ir enfilando de qué manera el movimiento sindical y, en general, los sectores sociales pueden encaminarse y fijar posiciones para que podamos lograr los correctivos que se requieren para que se promuevan los cambios. En un contexto como el nuestro, en donde a veces no es fácil coordinar un proceso de protesta, la estrategia tiene que usar dos frentes paralelos: la concertación con la acción. Es decir, la protesta social debe estar ligada a procesos de concertación.

P/ ¿Qué importancia tiene aún el tripartismo a nivel nacional en el país y cuál le parece que debe ser el escenario más apropiado para la concertación?

R/ El tripartismo en nuestro país aún es un fenómeno que aún no ha podido desarrollarse de manera total porque no están dadas las condiciones reales para ello. Sin embargo, pues, nosotros somos los impulsores del tripartismo porque es la forma que nos permite realmente discutir, analizar y concretar posiciones dentro de los sectores de la producción. Ahora, significa además que es parte de la filosofía y del estado de concertación a que debemos llegar. Nos debe dar un nivel de tolerancia, de aceptación, de conocimiento, de respeto al otro y a sus diferencias. Ahora la importancia del tripartismo radica fundamentalmente en la oportunidad que podamos tener de consolidar los diferentes elementos que entran en el proceso del aparato productivo y que sean conscientes de la necesidad del uno para el otro, para poder desarrollar armónicamente al país. Ello implica que el desarrollo se dé no sólo en el contexto económico o en el contexto de una línea política de Gobierno, sino que se desarrollen todos esos aspectos y esto, desde luego, se revierta en un mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.

Para que el tripartismo tenga una real operancia, y produzca hechos realmente positivos, debe haber credibilidad en los representantes de los trabajadores, deben manejarse todas las discusiones con respeto mutuo, tolerancia y, ante todo, debemos ser equilibrados en la toma de decisiones. Es necesario que desaparezca ese estado de explotación, o de especulación del uno contra el otro, debemos ser lo más serios posible en la toma de decisiones para que eso nos conduzca a un concepto diáfano y a una aplicación precisa del tripartismo.

P/ ¿Cuál es el escenario más apropiado para la concertación?

R/ Hay dos escenarios que se requieren desarrollar en los procesos de concertación. Uno bilateral, entre empleadores y Gobierno, que puede tener mucha importancia, siempre y cuando que se decanten las prevenciones y se trabaje con el criterio de adoptar los correctivos necesarios para el mejoramiento y el desarrollo del país. El otro escenario, que necesariamente tiene que darse porque estamos en un Estado, es el del Gobierno como ente que ejerce sus funciones de manera coherente y allí, aparece entonces el escenario tripartito con participación del Gobierno.

Hoy por ejemplo aunque existe el Consejo Nacional de Concertación Laboral, este no ha funcionado como debiera y no ha contribuido a solucionar los problemas del sector social como debería. El problema del empleo en Colombia es serio, pues el desempleo es altísimo. Pero el asunto no radica solamente en la falta de empleo sino también en la precariedad del mismo y en los efectos colaterales que genera. Sin embargo, no ha sido posible que esta Comisión Nacional Permanente de Concertación aborde este tema como prioritario para la búsqueda de unas soluciones realmente pragmáticas al conflicto. Entonces, creo que tenemos que ponerle mucho más dientes, más agallas a estos órganos de concertación. Definitivamente nosotros consideramos que tenemos que desarrollar la concertación no sólo con los con empleadores, sino también con el Gobierno.

P/ O sea que, ¿uno podría decir que casi el escenario está, pero que los actores no se sienten en su casa?

R/ Puede ser. Los componentes que debe tener el escenario están. Lo que sucede es que no lo hemos abordado con la suficiente franqueza para que realmente propicie ese sentido de concertación y de tripartismo que en algunos casos se da.

P/ ¿Cómo se pueden compatibilizar las exigencias de la competitividad de las empresas y de la economía nacional, con las necesidades de justicia social y con el logro de la paz en Colombia?

R/ Esta es una situación realmente crítica y que es consecuencia de todo ese sentimiento de manejo, de relaciones entre las partes. A pesar de todos los esfuerzos que se han hecho a través de algunas comisiones en el Ministerio del Trabajo, especialmente, las nuevas relaciones, las nuevas culturas laborales. Esto está todavía por desarrollarse. Ahora, es muy difícil que en un país como el nuestro, compatibilicemos los fenómenos de competitividad y productividad con los fenómenos de ingresos y condiciones salariales de los trabajadores. Porque por una parte hay una exigencia a una mayor producción y así lo registran los índices nacionales. El problema es que se produce más, pero con menos trabajadores. Entonces, si tenemos esa ecuación negativa para los trabajadores, es claro que es difícil la competitividad con la situación de los trabajadores frente al propio desarrollo de la economía nacional. Lo que nosotros buscamos es que haya un verdadero desarrollo, no estamos pidiendo que las empresas no tengan utilidades. Todo lo contrario, que tengan

pero que al mismo tiempo sean conscientes de que los trabajadores deben tener remuneración que los vuelva, incluso, consumidores de nuestra propia producción nacional. Porque frente a los efectos de la globalización, es claro que si nuestros pueblos no tienen capacidad de consumo, la industria nacional no tiene capacidad de expansión. Las fronteras se abrieron a los mercados y esa situación que resulta complicada para el propio manejo económico, el asunto es que tenemos salarios muy reducidos. El problema de la competitividad no puede manejarse a nivel de la remuneración y nosotros en eso hemos sido muy radicales. No es posible que para alcanzar condiciones de competitividad tengan que pagarse bajos salarios, ofrecer empleos precarios y tener un nivel de empleo altamente rotativo. Esto, en últimas, conduce a un grave estado de injusticia social. Y es hacia allá donde se orienta nuestro discurso, pues mientras no haya justicia social, no puede darse un real proceso de paz

P/ Entonces, ¿el problema es de lenguajes? Cada uno está hablando con lenguajes diferentes?

R/ No, yo no pienso que el problema es de lenguaje. El problema es de hechos y de resultados. Si nosotros tenemos un país desindustrializado, que no genera empleo, que no puede superar los niveles de pobreza y, en cambio, tenemos un país que tiene una alta inversión en la justicia, en los órganos militares y se le reduce esa inversión a los sectores sociales como educación y la salud, entonces no vamos a superar esta grave situación y así no se llega a ninguna convivencia. Entonces yo creo que todos esos fenómenos o todos esos hechos, tienen que irse mejorando. El problema no es de lenguaje, es del manejo del presupuesto nacional.

P/ Dos cosas finales: la primera, la paz y la segunda, el cambio de Gobierno, ¿Cómo ve el panorama?

R/ Nosotros privilegiamos todos los procesos de entendimiento, todo proceso que busque bajar un poco la confrontación. Pero igualmente somos conscientes que dado el estado del país, sus condiciones económicas y socio - políticas, el proceso que se emprenda es largo. Pero precisamente por su complejidad y duración hay que impulsarlo y la sociedad civil se tiene que convencer de la importancia y la posibilidad real de llegar a un proceso de paz. Ahora, las expectativas que genere la coyuntura entre el fin de un gobierno y el comienzo de otro, no deja de ser preocupante para el sector social, pues pueden tomarse algunas

medidas de choque, que puedan afectar a los sectores sociales, a los trabajadores. Es claro que el nuevo Gobierno va a impulsar el proceso de paz, por lo menos eso ha expresado, pero lo interesante es que ese trabajo, ese desarrollo político entre la paz y las decisiones de orden social vayan paralelo. No que se golpeen los sectores sociales y se trate de hablar de paz y de entendimiento para ablandar la situación general del país. Si hablamos de paz, esto no significa que golpeemos al sector social, sino que si hablamos de paz, vayamos contemplando soluciones paralelas para mejorar las condiciones de orden social.

P/ ¿Un diálogo de esa naturaleza está cerca o lejano?

R/ No, yo creo que eso es un problema de voluntad política. Ni lejano, ni cercano. Es un problema de voluntad política.

Crear una sola central fuerte de carácter pluralista, democrática y propositiva que sea capaz de contribuir a crear en Colombia una cultura de concertación productiva que beneficie a todos los colombianos.

BORIS MONTES DE OCCA ANAYA **Presidente FECODE**

LOS TRABAJADORES Y LA PAZ

P/ ¿Cómo afectan el alto índice de desempleo, el subempleo, la creciente precarización del trabajo, la situación de violencia social que se vive en Colombia?, Y cuáles son, a su juicio, las alternativas viables para la generación de empleo en el futuro más inmediato?

R/ Se incrementa el número de pobres absolutos, se generaliza la violencia, posibilitando que se aumente el número de viudas y huérfanos. Toda esta situación permite que se profundice el grado de descomposición del tejido social de Colombia profundizando las desigualdades sociales, la injusticia y la intolerancia.

Reducir la jornada de trabajo, manteniendo el trabajo, manteniendo el salario y las prestaciones que tienen los trabajadores y lograr la importación de tecnología que garantice una mayor productividad.

La creación de nuevas empresas industriales y comerciales, definir de manera clara una política estratégica de empleo, teniendo en cuenta los criterios expresados arriba.

P/ ¿Cuál es el papel que deben jugar los trabajadores organizados sindicalmente en un eventual proceso de paz?. De qué manera pueden garantizar el tratamiento de las demandas y reivindicaciones más sentidas de la población trabajadora?

R/ Generar mayor conciencia, hacia adentro y hacia fuera, del movimiento sindical y social con respecto a que la paz es un derecho y un deber de obligatorio cumplimiento, según el artículo 22 de la Constitución Colombiana, que permita movilizar a toda la sociedad civil en las perspectivas de crear las condiciones y facilitar una solución política negociada al conflicto armado en Colombia, ya que es la sociedad civil la que ha sufrido las consecuencias de la violencia irracional que se desarrolla actualmente. Los trabajadores organizados son los militantes por la paz con justicia social y haremos todos los esfuerzos necesarios para contribuir en la construcción de este proyecto, e insistiremos ante los actores de la violencia para que declaren a las organizaciones sindicales como sectores neutrales de la guerra.

Mediante la concertación, acompañada de la movilización o la protesta social son las que garantiza avanzar en el tratamiento de las demandas y reivindicaciones propuestas al gobierno nacional, regional o local, o los patronos empresarios; buscando crear las condiciones para la centralización del movimiento sindical, en la perspectiva de crear una sola central fuerte de carácter pluralista, democrática y propositiva que sea capaz de contribuir a crear en Colombia una cultura de concertación productiva que beneficie a todos los colombianos.

P/ ¿Qué importancia tiene aun el tripartismo a nivel nacional en el país y cuál le parece el escenario más apropiado para la concertación?

R/ En la actualidad no tiene ninguna importancia, porque no existe realmente, pero sería muy importante para el país que funcionara de manera permanente con la expresión de trabajadores, empresarios y gobierno, que permita y garantice concertar soluciones a los grandes problemas que afectan a los trabajadores y a la población en general. El actuar permanente con voluntad es lo que permite ir construyendo una cultura de concertación y el reconocimiento de este instrumento como la base para la solución de conflictos.

Cualquier espacio, siempre y cuando se tenga la voluntad y el compromiso con el país, para discutir y sacar adelante con

_____ soluciones los problemas que afectan el desarrollo y la
_____ convivencia en nuestro país.

_____ ***P/ ¿Cómo se pueden compatibilizar las exigencias de la***
_____ ***competitividad de las empresas y de la economía nacional,***
_____ ***con las necesidades de la justicia social y con el logro de la***
_____ ***paz en Colombia?***

_____ R/ Desarrollando reformas económicas y sociales, que apunten
_____ a fortalecer a un modelo de desarrollo con progreso social, donde
_____ el Estado regule el mercado y fortalezca el Estado Social de
_____ Derecho, garantizando igualdad convivencia y equidad social;
_____ pero también profundizando la democracia, garantizando la
_____ participación creciente de la sociedad en la solución a los grandes
_____ problemas que afectan básicamente a las mayorías pobres y
_____ marginadas para enterrar de manera definitiva el modelo
_____ neoliberal que sólo ha traído miseria, pobreza y violencia en los
_____ países en vía de desarrollo.

_____ ***P/ Comentario final.***

_____ R/ Aspiro que nuestro país, siga avanzando en la búsqueda de
_____ la paz, que se asuma un mayor compromiso, expresado en
_____ voluntad política y sensatez de parte de los actores de la violencia,
_____ el gobierno, empresarios y sociedad civil, para que paren este
_____ baño de sangre y Colombia con nuestros hijos pueda recorrer y
_____ construir el camino de paz y la convivencia entre los colombianos,
_____ para que le dé vía libre al desarrollo con progreso social que
_____ tanto requiere nuestra patria.

_____ **PATRICIA BURITICÁ CÉSPEDES – Ejecutiva C.U.T.**

_____ **Directora Departamento de La Mujer**

_____ ***P/ ¿Cómo afectan el alto índice de desempleo y de***
_____ ***subempleo, y la creciente precarización del trabajo, a la***
_____ ***situación de violencia social que se vive en Colombia?***

_____ R/ Bueno, lo primero que yo diría es que precisamente la situación
_____ de violencia es producto del desempleo, de la precarización del
_____ trabajo, del subempleo y de muchos aspectos que tienen que
_____ ver con un modelo de desarrollo político, económico y social que
_____ se está aplicando en el país, en América Latina. Y que lo que
_____ pretende es favorecer la acumulación de la riqueza que implica

con el mercado interno. Tenemos que empezar a tener una concepción diferente del trabajo.

P/ Siempre que se habla de estos temas, hay quienes hablan también de educación, ¿qué tiene que ver todo esto con la educación?

R/ Hoy existen 2.500.000 niños y jóvenes trabajando, que de una u otra manera están satisfaciendo necesidades laborales de los adultos. Lo ideal sería que existiera en Colombia un plan real de la eliminación de ese trabajo infantil, con subsidios y con formas de garantía específicas, subsidios alimentarios y mayor inversión en la educación para que estos jóvenes y menores no trabajen. El problema no es que trabajen porque tengan escuela, el problema es que si no resuelven el problema de su subsistencia tienen necesariamente que trabajar, entonces tendría que haber subsidios educativos, para la eliminación de ese trabajo que definitivamente significaría trabajos para sus padres. Es decir, creo que ese problema hay que asumirlo a fondo, porque es realmente grande.

Creo que eso sería pensar en una alternativa viable de manera inmediata con subvenciones del Estado, básicamente porque esa es una población pobre. Entonces, sería pensar en esa alternativa clara y viable en un futuro más inmediato. Yo creo que hay que discutir a fondo el tema de la rebaja de la jornada laboral, porque implica niveles de redistribución del ingreso.

Yo no podría decir ahorita fórmulas mágicas; decir, esta es la solución o ésta o la otra. Yo no podría valorar ni transmitir de manera mecánica la experiencia por ejemplo de España, con el acuerdo global sobre empleo que se hizo con las centrales obreras y el Gobierno. Pero sí creo que hay que estudiarlo con mayor detenimiento para ver si es posible en Colombia, hacer un proceso similar desde el punto de vista de la concepción, no del contenido; los contenidos me parece que tienen que ser distintos, porque son dos países y dos realidades distintas.

P/ Entonces, ¿cuál es el papel que deben jugar los trabajadores organizados sindicalmente en un eventual proceso de paz?

R/ Yo creo que el papel fundamental es expresar la posición y/o conducir la representación autónoma de un sector mayoritario de la población. En general, estos conflictos son originados por causas de orden social y económico. Y precisamente, los grupos alzados en armas son los que más motivaciones tienen porque esta es su causa fundamental. Pero, la vocería de lo que queremos

nosotros, no la podemos expresar sino nosotros. En eso entonces el Movimiento Sindical tiene que asumir todas las dificultades que tenga su lucha social. Entonces, el papel de los sindicatos es rescatar el papel de regulador social que tenemos, sobre la base de la construcción de una democracia. Ese es el fundamental aporte que los trabajadores podemos hacer. Es decir, donde no hay garantía de la expresión de la lucha social, de la expresión de la posibilidad de canalizar las contradicciones sociales, eso atenta contra la paz.

P/ ¿Se puede decir que el sindicalismo en Colombia está en ese camino ya, o tiene que entrar en ese camino?

R/ Creo que hoy la Central Unitaria de Trabajadores ha entendido ese papel frente a la paz. Creo que el hecho de que tengamos en la CUT tan cercenada la actividad sindical por los muertos, por los desaparecidos y porque no es fácil en Colombia crear un sindicato y contraponerse al poder del dinero, pues los trabajadores son penalizados y expulsados de su trabajo. Eso, precisamente, nos da la legitimidad para decir que en el proceso de paz lo que mayor tenemos que lograr, es la garantía de expresión de organizaciones sociales, que dentro de la democracia expresan un nivel de interlocución hacia la defensa de los derechos de quienes ocupan una posición de subordinación dentro de la sociedad. Entonces, ese papel me parece que se ha empezado a entender en la CUT.

La CUT ha trascendido de su papel reivindicativo meramente en aspectos económicos, a tener un papel político en la lucha por la democracia. Y eso yo creo que es un papel fundamental de la paz. Un proceso de paz que no se construya sobre la base de una concepción de la construcción de la democracia, me parece que no tendría jamás posibilidades de existir. La democracia es imperfecta, pero democracia al fin y al cabo, que se tiene que construir.

P/ ¿De qué manera pueden garantizar el tratamiento de las demandas y reivindicaciones más sentidas de la población trabajadora?

R/ Yo creo que es en ganar el respeto a la interlocución de los trabajadores como fieles representantes de las reivindicaciones sociales, económicas, políticas de un sector de la población. Y el respeto significa reconocernos como representantes, legitimarlos como expresión de esas demandas y darles las garantías para que puedan tener su ejercicio. El hecho de que

un dirigente sindical hoy, sea detenido por su actividad sindical, sea rebajado su salario, sea expulsado, esté amenazada su estabilidad laboral por ser dirigente sindical, quiere decir que no hay garantías. Entonces, que hay que dar esas garantías para el ejercicio de la actividad sindical, como en una democracia hay que dar garantías para la oposición. Entonces, el derecho de las organizaciones sindicales a existir, es fundamental en una democracia. Por eso creo que eso tiene que ver con el proceso de paz; si no hay garantías para que exista la libre expresión del Movimiento Sindical como una organización social, que se fortalezca como interlocutor y como actor social, creo que el proceso de paz iría a reventarse, porque cuando uno lucha por la justicia, cuando uno está metido en que quiere transformar la sociedad y no encuentra los canales democráticos, sociales, en el Estado social de derecho, para expresarlos, pues termina buscando las armas. Prácticamente lo legitima el libre derecho a tener que coger las armas porque no hay otra manera. Entonces si se cierran unos espacios, necesariamente se tienen que buscar otros.

P/ ¿Qué importancia tiene aún el tripartismo a nivel nacional en el país, y cuál le parece el escenario más apropiado para la concertación?

R/ Yo creo que el tripartismo tiene vigencia hoy más que nunca. Desde el punto de vista de que el espacio de la discusión, básicamente llegar a puntos de acuerdo en la concertación, es uno de los pasos fundamentales en avanzar en la reivindicación. Es decir, una cosa es que tengamos reivindicaciones; otra cosa que las podamos expresar en los acuerdos. Ahora, los acuerdos entonces también tienen que entenderse que son producto de la presión y de la fuerza que cada una de las partes mueve. Pero solamente en esos acuerdos tripartitos donde se expresa ya en una mesa de negociación, la voluntad expresa de cada uno de los actores, es que me parece se concretan las aspiraciones de cualquiera de los sectores que están dentro del tripartismo. Por eso lo considero válido. Ahora, me parece que el tripartismo tiene que jugar un papel muchísimo más apropiado hoy, porque siempre ha jugado un papel más a favor del Gobierno y los empresarios. Entonces, en esa parte creo más de defensor de los diferentes intereses de la sociedad que representa; cosa que es también perfeccionamiento de la democracia.

P/ Y, ¿los escenarios?

R/ Me parece que los escenarios más apropiados hoy son la Comisión Nacional de Concertación. Creo que es un escenario que hasta ahora ha tenido dificultades básicamente porque su nivel de incidencia, decisión y discusión no tiene aún fuerza política. Este escenario ha sido un escenario único y exclusivamente ahora que se ha reducido a pactar el salario mínimo en los dos años que lleva, pero no ha trascendido sus definiciones en discusiones de orden más político a otras instancias. Entonces, el resto de definiciones de políticas laborales en materia salarial, o dependen directamente del Ejecutivo, y el Ejecutivo no toma en cuenta las discusiones de esta Comisión, o dependen del Congreso, o dependen del Banco de la República, o depende de la Comisión de Gasto Público

P/ ¿Cómo se pueden compatibilizar las exigencias de la competitividad de las empresas y de la economía nacional, con las necesidades de justicia social y con el logro de la paz en Colombia?

R/ Yo creo que la competitividad de las empresas no es que sea incompatible con la justicia social. Una empresa que no es competitiva, lógicamente que no tiene chance en esta economía de mercado. El problema fundamental es que creo que la competitividad puede seguirse mirando sobre la base de la reducción de los costos laborales y de la calidad de vida de los trabajadores. La competitividad tiene que estar referida hoy a causas internas y externas como la comercialización, el comercio, y la posición de una empresa frente a otras. Creo que la competitividad la tenemos que buscar desde el punto de vista de la rentabilidad social que puede tener la inversión en trabajadores bien pagos, en trabajadores con sus condiciones de vida justas.

Bueno, en general yo quisiera hacer comentarios hacia la paz. Me parece que el proceso de paz en Colombia tiene que pasar por analizar no solamente el problema de la economía, sino que tiene que pasar también por una discusión a fondo de lo que es nuestra cultura, del respeto a los derechos, el logro de la igualdad, y la igualdad en todos los aspectos. Y la igualdad entendida como una concepción social que nos permite respetar al otro, reconocerlo, y saber que lo que yo obtengo no puede representar el vulnerar lo que le corresponde a la otra persona. Los trabajadores tenemos que empezar a trabajar lo que hemos

denominado la pedagogía de la paz, que pasa por empezar a saber tratar los conflictos sin la violencia. Es decir, yo reevalúo el hecho de que la violencia es legítima.

El otro aspecto fundamental frente a la paz, yo creo que pasa por los trabajadores ser conscientes del papel que podemos jugar como organización social en jalonar intervenciones a nivel nacional que permitan darle salida a los problemas cotidianos de la gente. Es decir, aquí se habla mucho, pero la persona sigue teniendo dificultades de orden práctico, sigue habiendo en las calles la máxima injusticia. Es decir, lo cotidiano de las personas no se ve. Entonces, el Movimiento Sindical tiene que colocarse en una postura clara de definir cómo rescata reivindicaciones para lo cotidiano de sus afiliados.

Y lo tercero, que me parece bien importante, los procesos de paz tienen que ver en este momento con trabajar. O sea que la sociedad en general entienda, el ciudadano común y corriente, tiene que ver y entender el papel que en el país juega el Movimiento Sindical. Entonces la idea es que el sindicalismo sea tan legítimo que lo primero que haga el trabajador al entrar a una empresa sea afiliarse y que su entorno no lo vea como un espécimen raro porque es un sindicalista. Lo primero que tenemos es que desmitificar la acción sindical como una acción subversiva.

Y finalmente quiero decir que yo particularmente como mujer sindicalista, pienso que el hecho de que hoy las mujeres ocupemos una buena parte del sector laboral, mayoritario y ya con protagonismo y con visibilidad como trabajadoras, me parece que es un ingrediente fundamental para la paz.

P/ Estamos en la coyuntura de una nueva administración, ¿cuál es la perspectiva?

R/ Pues yo realmente veo que en este momento las perspectivas del gobierno de Pastrana para los trabajadores son bastante duras. Básicamente, lo que ha anunciado Pastrana es toda la reactivación de la economía, y que quienes más cuota tendremos que poner en eso somos los trabajadores. Pastrana ha anunciado por ejemplo la reducción del déficit fiscal, estímulo a las empresas para que generen empleo, y el único estímulo que podemos ver nosotros a corto plazo es la eliminación de los aportes para fiscales; eso significaría reducción del aporte a Bienestar Familiar, al SENA, que son las únicas instituciones que quedan por

ejemplo, que tratan de hacer una redistribución social del ingreso. Sin embargo, yo encuentro hoy un Movimiento Sindical muy maduro, capaz de movilizar.

EVER MADARIAGO – Presidente SINALTRABAVARIA.

P/ ¿Cómo afecta el alto índice de desempleo, el subempleo y la creciente precarización del trabajo a la situación de los trabajadores en Colombia?

R/ Nosotros pensamos que indudablemente el desempleo, el subempleo y la precarización, afectan de una manera sustancial las condiciones laborales y de empleo de los trabajadores en el país; puesto que si no se genera de alguna manera empleo, los índices van a seguir incrementando brutalmente. Consideramos que esa precarización de alguna manera se mantiene vigente cuando se considera que las alternativas son contratos temporales, o trabajos con empresas contratistas. Para nosotros es una salida mediata pero sin ninguna solución a la fórmula estructural que se debe tener frente al empleo.

P/ ¿La situación de violencia que vive el país, cómo afecta a los trabajadores?

R/ Pues indudablemente que aquí hay una polarización total frente a las cosas y la situación de violencia pone a los trabajadores en una situación difícil y complicada porque, como parte de la sociedad civil que somos, pues indudablemente los intereses nuestros se están afectando diariamente, sea directa o indirectamente; se encarecen los mismos artículos de primera necesidad por una u otra razón.

El campesino ha empezado a desalojar el campo y eso significa que quienes tenemos una fuente de empleo en la ciudad, en la empresa privada o en la empresa estatal, indudablemente se van a afectar nuestros ingresos cuando esos productos que se dan en el campo se encarezcan precisamente por falta de garantías a quienes lo producen, para poderlo poner a un costo razonable dentro del mercado.

P/ Como vemos todos esos factores afectan de manera diversa a los trabajadores. ¿Cuáles serían alternativas viables para generar empleo, para mejorar esta situación?

_____ R/ Yo creo que las alternativas más viables que se deben
_____ considerar en una estructura económica y laboral para la
_____ generación de empleo, es que la alta tecnología que las empresas
_____ han venido introduciendo; aquellas que pueden tener digamos
_____ esa garantía de importar tecnología de gran capacidad, pues no
_____ se dé de una manera tan abierta. Si bien es cierto que la
_____ competitividad se aumenta, también lo es que eso influye
_____ directamente sobre el empleo, porque está claro que la tecnología
_____ empieza a desalojar mano de obra. Por eso, influye de una
_____ manera directa sobre los trabajadores y consideramos que una
_____ de las cosas que se debe tener muy en cuenta es precisamente
_____ la importación de tecnologías que afecte o saque del mercado a
_____ determinadas empresas, como ha venido sucediendo con la
_____ pequeña y mediana industria.

_____ ***P/ ¿Cómo compatibilizar competitividad y la tecnología?***

_____ R/ Obviamente, lo que habría que hacer, en nuestro criterio, es
_____ una observancia sobre qué tipo de tecnología puede incidir
_____ directamente sobre el producto y que le puede hacer más
_____ competitivo. Es decir, hay tecnología que ha entrado en el
_____ mercado y eso ha ocasionado un gran desalojo de mano de obra
_____ como ha sucedido por ejemplo en nuestro caso en Bavaria. De
_____ un momento a otro plantas que han quedado con sobrantes de
_____ personal grande, porque se ha implementado por decir algo una
_____ etiquetadora que antes requería tres personas hoy esa máquina
_____ funciona con una y, a veces, simplemente con la vigilancia
_____ ocasional de un supervisor. Estos ha dejado sin empleo a tres o
_____ cuatro personas.

_____ ***P/ ¿Cuál cree usted que debe ser el papel de los trabajadores
_____ organizados, en un eventual proceso de paz?***

_____ R/ Yo creo que el papel de los trabajadores organizados en
_____ sindicatos, las entidades sociales, como parte de esa sociedad
_____ civil también debemos garantizar indudablemente que se cumplan
_____ las garantías que tienen los trabajadores. Nosotros consideramos
_____ que mientras los empresarios piensen única y exclusivamente
_____ en generar riqueza para seguir acrecentando la brecha entre
_____ pobres y ricos, no se podría hablar de una generación de un
_____ proceso de paz. No podemos hablar de la paz hacia afuera
_____ simplemente, pero al interior de las empresas seguimos
_____ desconociendo los derechos de los trabajadores, violando las
_____ convenciones colectivas, no permitiendo la negociación,

acabando los sindicatos. Esas son entidades creadas por los trabajadores como mecanismo no digamos de defensa, sino de reivindicación de derechos; y si se acaba eso pues significa que aquí lo que se va a dar es una explotación desahogada por parte de los empresarios y lógicamente la brecha se amplía mucho más, y la postración y miseria lleva a la reacción indudable de la población en general.

P/ ¿De qué manera se puede garantizar el tratamiento de esas demandas y que se reivindicuen las necesidades de los trabajadores?

R/ Nosotros pensamos que el mecanismo de defensa y de reivindicación de eso, está en el ejercicio de la ley, cumplimiento de la ley. Primero que todo en los convenios colectivos, la contratación colectiva es indispensable, básica para los trabajadores. Segundo, construyendo leyes que efectivamente vayan en una coherencia de favorecimiento tanto al trabajador como tal, como el beneficio que persigue el mismo empresario y de otra parte el consumidor. Nosotros consideramos que en ese ámbito deben moverse estrategias para tratar de que esos tres parámetros o esas situaciones sean convergentes en una sola política que favorezca el conjunto de esa sociedad.

P/ Por lo que usted plantea podría decirse que antes que cualquier proceso de paz, ¿sería necesaria una reforma política?

R/ Indudablemente, esa reforma tiene que darse antes. Porque precisamente lo que están discutiendo sobre estrategias, alternativas para construir la paz, las demandas de los grupos que de alguna manera están al margen de la ley, sus exigencias, que han tenido para plantear, y eso significa que hay que hacer una modificación al sistema político o a la cultura sociopolítica del país, porque de lo contrario seguimos en lo mismo.

P/ ¿Cómo ve usted el proceso en Mainz. Usted cree que todos los concertadores están hablando un mismo lenguaje, tienen en mente un proyecto colectivo?

R/ Me parece importante lo que se está gestando. Sin embargo, veo con mucha preocupación que dentro de esos criterios de concertación a veces se crean generalidades que al final

complican los procesos y si esas generalidades no se ponen en la mesa, no se aclaran, no se definen de una manera transparente, no se está haciendo nada. Me parece que lo que hasta hoy han hecho es importante. Hay voluntad, esperemos que esa voluntad verdaderamente se traduzca en un esquema definitivo de paz para el país.

P/ ¿Qué importancia tiene el tripartismo a nivel nacional y cuál sería el escenario más apropiado para la concertación?

R/ El tripartismo mirado desde el punto de vista estructural, hace parte necesaria de la concertación. Es decir, es un mecanismo útil dentro de un proceso de concertación. Pero cuando uno va a esos procesos de concertación tiene que ir desinhibido de cualquier pretensión personal. Es decir, si yo estoy hablando en nombre de un determinado grupo, empresario, trabajador, sociedad civil, tengo que tener claro que de parte y parte hay que deponer muchas cosas. Eso está claro para poder construir. A partir de ahí, ese tripartismo se hace importante porque se construyen de manera común, de manera representada los intereses de las diferentes partes. Pero no podría hacerse como siempre se ha venido dando, cuando se abrogan derechos por criterios mayoritarios de una de las partes. Ahí deja de funcionar el tripartismo, porque no tiene ventajas.

P/ Es decir, ¿a nivel filosófico existe el tripartismo en Colombia, pero a nivel pragmático no es tan eficiente?

R/ Eso es lo que he querido significar, exactamente.

P/ ¿Cuál sería entonces el escenario más apropiado para la concertación?

R/ El escenario más propicio para mantener vigente, sobre todo no construir por construir, sino para que se mantengan vigentes los procesos de paz, es mantener dentro de la sociedad civil, ese escenario vivo. Ahí están necesariamente representadas las fuerzas vivas del país, los empresarios, los trabajadores, el Gobierno, la misma sociedad civil tiene que ser parte de todas estas cuestiones. Entonces, ahí se ve una representación clara y por eso no hay otro escenario diferente a que sea la sociedad civil quien participe de esto.

P/ ¿Cómo ha visto usted el Comité Nacional de Concertación?

R/ De alguna manera es importante. Pero volvemos a lo mismo, caemos en que se concerta sobre determinadas cuestiones de interés, de favorecimiento de una de las partes. Hay como una especie de mezquindad a la filosofía de lo que debe ser la concertación. Porque yo tengo que concertar sobre intereses comunes y si no hay una voluntad para concertar sobre intereses comunes, entonces siempre va a haber un perdedor, y es ahí donde el proceso no sirve. En la concertación no deben haber perdedores. Es decir, no pueden haber derrotados, todos tenemos que salir convencidos que en esa concertación todos ganamos.

P/ ¿Cómo se pueden compatibilizar las exigencias de la competitividad de las empresas y de la economía nacional, con las necesidades de justicia social y con el logro de la paz en Colombia?

R/ Creo que eso se puede compatibilizar mirando que esencialmente esa competitividad de alguna forma, si bien es cierto y necesitamos que sea muy amplia, no entre a generar focos de injusticia. Ahí podríamos entrar a mirar que si esa es verdaderamente una salida a una situación confusa que se puede dar, pues tenemos que tratar de evitar que todas estas cosas: la productividad, la competitividad, el mejoramiento de la calidad del producto, todo esto que les interesa mucho a los empresarios, y a los trabajadores también, se revierta en mayores beneficios para los trabajadores. Pero hay que pensar que de alguna manera, esa misma competitividad puede llegar a ser un factor o un problema de injusticia social, porque para dónde va esa competitividad, esas ganancias, las utilidades, hacia dónde se dirigen. Entonces es ahí donde los trabajadores deben exigir un poco de mayor equidad en la repartición o distribución de esta riqueza generada por la competitividad.

P/ ¿Cómo ve usted la transición a este nuevo gobierno, qué puede traer para los trabajadores, que expectativas tienen los trabajadores con este nuevo gobierno?

R/ Nosotros consideramos que si estamos construyendo un proceso de paz, no podemos pensar que vayamos a ser excluidos del sistema. Yo creo que el Gobierno tiene que pensar muy seriamente en los trabajadores. Si bien es cierto que se han venido conquistando algunos espacios de participación y concertación, también es cierto que los trabajadores reclamamos

más del Gobierno. Más en el sentido de mayores beneficios sociales, una mejor distribución de la riqueza en este país, una mejor prestación social, una serie de condiciones que los trabajadores hemos venido reclamando hace mucho tiempo y que se han plasmado en convenciones colectivas, pero que, desafortunadamente, los empresarios se han encargado de desconocer.

Consideramos que hay que hacerle un gran ajuste a la Ley 50 porque a los trabajadores no les ha dejado absolutamente nada. No dejó sino acabar con las organizaciones sindicales. Como consecuencia de ello, se acabó la pequeña y mediana industria, pues la privatización dio al traste con todo. No es justificable, desde ningún punto de vista, el argumento del Gobierno para privatizar las empresas del Estado. El problema hay que buscarlo por otro lado.

R/ Para los neoliberales, la competitividad de las empresas y de las economías está fundada en el recorte de los derechos laborales y la pérdida creciente del poder adquisitivo real de los salarios.

YEZID GARCÍA ABELLO

Secretario General Adjunto C.G.T.D.

P/ ¿Cómo afectan el alto índice de desempleo, el subempleo, la empleo productivo?

R/ Los elevados índices de desempleo y las precarias condiciones de la mayoría de los trabajadores no, en general, los desastrosos indicadores de la marcha de la economía colombiana tienen como causa central la aplicación, desde 1990, del modelo neoliberal de "apertura económica". Este modelo impuesto al país por las entidades internacionales de crédito como el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial, es contrario al interés nacional y al desarrollo social y material de la sociedad y sólo beneficia al capital extranjero y a los grandes monopolios.

La situación de violencia generalizada que vive el país tiene causas diferentes: una de carácter internacional y otras del ámbito interno que se sitúan cronológicamente en décadas anteriores. Es evidente, no obstante, que esas precarias condiciones de la vida material de la mayoría de los colombianos coadyuva y estimula la intensificación del conflicto.

Es imposible encontrar alternativas viables y estables en el tiempo, de generación de empleo productivo sin modificar sustancialmente la política económica oficial, en el sentido de defender, fomentar y promover la producción nacional en las

ciudades y el campo. Jamás podrá Colombia superar sus ancestrales problemas de pobreza y subdesarrollo sin una política económica autónoma que promueva la industrialización y los sectores estratégicos de la economía.

P/ ¿Cuál es el papel que deben jugar los trabajadores organizados en un eventual proceso de paz? De qué manera pueden garantizar el tratamiento de las demandas y reivindicaciones de la población trabajadora?

R/ Los trabajadores, como la sociedad colombiana, de vieja data hemos tenido la aspiración de que los actores de la violencia encuentren una salida negociada al conflicto armado. En ese sentido, saludamos todos los esfuerzos encaminados a establecer un ambiente propicio para ese objetivo. Pero, esa salida negociada debe preservar la soberanía nacional y excluir la intervención extranjera, principalmente norteamericana, que ha encontrado en la necesidad de paz y de preservar los derechos humanos, nuevos pretextos para justificar su política imperial.

Las demandas y reivindicaciones de los trabajadores colombianos deben ser colocadas en escenarios adecuados por las organizaciones propias y naturales de los trabajadores, es decir, las centrales obreras y los sindicatos.

P/ ¿Qué importancia tiene el tripartismo a nivel nacional y cuál es el escenario más apropiado para la concertación?

R/ En Colombia la ley establece la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, con la participación de representantes del Gobierno, los trabajadores y los empresarios. Ese es un escenario para la discusión de las políticas laborales, económicas y sociales que influyen sobre los trabajadores y la nación. Pero, ¿ese escenario resolverá a favor de los trabajadores los apremiantes problemas que hoy viven si en su composición éstos sólo participan de la tercera parte del total de la comisión? Eso dependerá de la fuerza de los trabajadores y la fuerza estriba en la capacidad de convocatoria y movilización que tengan en cada situación concreta.

P/ ¿Cómo se pueden compatibilizar las exigencias de la competitividad de las empresas y de la economía nacional con las necesidades de justicia social y el logro de la paz en Colombia?

R/ Para los neoliberales, la competitividad de las empresas y de las economías está fundada en el recorte de los derechos laborales y la pérdida creciente del poder adquisitivo real de los salarios. Ya el nuevo gobierno de Pastrana, antes de su posesión formal, ha anunciado un programa económico de choque y ajuste, impuesto por el Fondo Monetario Internacional, cuya cuota más alta de sacrificio recaerá sobre los trabajadores y los sectores medios y pobres de la población. Si no hay un cambio de enfoque y de política, esas exigencias no serán compatibles.

**A los
trabajadores
y sus
sindicatos,
se les
insiste
en la
necesidad
del cambio,
pero los
empresarios
nunca han
sabido
de eso.**

JESÚS ALFONSO RUÍZ – Presidente FUTRAN

- C.U.T. - ANTIOQUIA

P/ ¿ Cómo afectan el alto índice de desempleo, el subempleo, la creciente precarización del trabajo, la situación de violencia social que se vive en Colombia?, y ¿cuáles son, a su juicio, las alternativas viables para la generación de empleo en el futuro más inmediato?

R/ La enorme brecha existente entre los dueños de los medios de producción y el trabajador asalariado y el marginamiento social que en el último siglo ha vivido el país, es el causante de la violencia. Ahora bien, el modelo económico impuesto, como lo es el neoliberalismo con todas las implicaciones que de él se derivan, como la apertura económica, las privatizaciones y la globalización, así como la guerra generalizada ha incrementado ostensiblemente el desempleo y con él la violencia. Vistas las cosas así, el país se encuentra inmerso en un círculo vicioso, es decir, a más desempleo, más violencia, el trabajo más precario, los salarios más bajos, la capacidad de compra es menor y en consecuencia menos producción porque no hay quien la consume, cae el PIB y con él la inversión social; conclusión, una recesión económica.

A mi juicio, tres factores deben tenerse en cuenta para generar mayores fuentes de empleo productivo, los cuales están interrelacionados y que ninguno excluye al otro.

- a) Un proceso de paz en el que estén incluidos todos los actores del conflicto.
- b) Revaluar el proceso de apertura económica, en el cual lo que se exporte, equivalga en dólares con relación a lo que se importe a las dos terceras, es decir, lo importado en términos macroeconómicos, equivaldría a una tercera.

c) Que los grandes grupos económicos revirtieran la mayoría del capital que ha invertido en el sector financiero especulativo, para generar nuevas empresas y fortalecer las existentes del sector productivo, que en la práctica, son las que han venido desapareciendo y cerrando.

P/ ¿Cuál es el papel que deben jugar los trabajadores organizados sindicalmente en un eventual proceso de paz? ¿De qué manera puede garantizar el tratamiento de las demandas y reivindicaciones más sentidas de la población trabajadora?

R/ Considero que los trabajadores somos los más llamados a jugar un papel protagónico y decisivo en un eventual proceso de paz y de hecho nos corresponde a quienes mínimamente poseemos un grado de organización en el marco sindical, no obstante el bajo índice de sindicalizados con relación a la población económicamente activa (6%). En ese proceso de paz, los trabajadores además de proponer que democráticamente se desarrolle el Artículo 53 de la Constitución Nacional, dando origen a un estatuto único del trabajo, debemos plantear que existan severas condenas, es decir, que se eleve a categoría de delito la violación al libre derecho de asociación, el cual hoy bajo muchas modalidades viene siendo pisoteado por los empresarios, en ese sentido, en el estatuto del trabajo se definirá la estructura sindical, así como los empresarios cuentan con sus gremios como interlocutores, los trabajadores en una nueva estructura sindical, en la cual se desarrollen los sindicatos únicos por rama de producción o de servicios, nuestros interlocutores cuenten con la capacidad necesaria de hacer acuerdos estables y viables de aplicar y cumplir.

P/ ¿Qué importancia tiene aun el tripartismo a nivel nacional en el país y cuál le parece el escenario más apropiado para la concertación?

R/ El tripartismo en la práctica no ha existido, por cuanto no hay un organismo estable que haga un seguimiento al contexto de acuerdos de una parte y estadístico de la otra; lo que comúnmente se observa es que anualmente se promueven unas reuniones tripartitas para definir el salario mínimo, con el agravante que cuando no hay acuerdo, éste, el salario mínimo es impuesto por el gobierno mediante decreto, cuando de por medio existe esa amenaza del decreto, las posibilidades de igualdad en un

tripartismo quedan reducidas a la simple sugerencia y a las constancias históricas que en nada contribuyen al desarrollo productivo del país.

Considero que el Ministerio de Trabajo, debe desaparecer o en su defecto se hace necesaria una reestructuración profunda. Hoy además de contar con unas funciones muy limitadas, es un ente donde la corrupción es el común denominador. Así las cosas, el ente que regule las relaciones obrero patronales, debe estar constituido en forma paritaria por los empresarios, trabajadores y gobierno; pero la función de este último, debe limitarse a hacer cumplir la ley, no como hasta ahora, que su función es la de tratar de mediar, hecho que con escasas excepciones se logra. Además las multas económicas, sin perjuicio de los penales que se le impongan a los empresarios, deben tener como destinatarios a los trabajadores y/o sus organizaciones sindicales que fueron quienes recibieron los perjuicios.

P/ ¿Cómo se pueden compatibilizar las exigencias de la competitividad de las empresas y de la economía nacional, con las necesidades de la justicia social y con el logro de la paz en Colombia?

R/ El Pacto Social de productividad, precios y salarios, suscrito por el gobierno, los empresarios y un sector del movimiento sindical en 1996 fracasó porque primero, los salarios estuvieron por debajo de la inflación, los precios nunca fueron congelados y mucho menos controlados y la productividad no cuenta con niveles ni mecanismos de control, pues los empresarios la asimilan a los índices de ganancias. Los trabajadores jamás han tenido acceso a las instancias administrativas de las empresas, como la competitividad va de la mano de la productividad; que de la eficiencia los trabajadores tengan real participación a través de los sindicatos en estos tópicos, porque lo grave del asunto es que los trabajadores son los últimos que se dan cuenta que las empresas entraron en concordato, que se quebraron o que no son competitivas.

Mientras los trabajadores seamos mirados por los empresarios como simples máquinas, que cuando llegan a determinada edad, se le califica de obsoleta, no podemos hablar que se nos tenga en cuenta nuestras necesidades y mucho menos podemos hablar de justicia social. A los trabajadores y sus sindicatos, se les insiste en la necesidad del cambio, pero los empresarios nunca han sabido de eso; los patronos de hoy, son los mismos y con los

mismos vicios de hace más de un siglo; se requiere que den ejemplo de cambio, para que sus trabajadores cambien. Este sería un buen inicio de aclimatar o crear condiciones para una justicia social que no es otra cosa que la paz.

Finalmente si el Estado y los gremios económicos, generaran empleos productivos, si bajáramos a cero el desempleo y redujeran la informalidad a un porcentaje mínimo, no sólo se eliminaría casi en su totalidad la violencia en todos los niveles en las ciudades, si no que éstas serían transitables y hermosas.

Lo propio se requiere en el campo, con una reforma agraria democrática en la cual los campesinos no tengan que desplazarse a la ciudad, sino que sientan con todas las garantías sociales, que se sientan orgullosos de producir la alimentación de todos los colombianos.

ALBERTO LEÓN GÓMEZ ZULUAGA - Abogado Laborista – COMISIÓN COLOMBIANA DE JURISTAS

P/ ¿Cómo afecta el alto índice de desempleo, el subempleo y la creciente precarización del trabajo a la situación de los trabajadores en Colombia?

R/ El problema de la pobreza, el problema de la desigualdad y lo que la pobreza y la desigualdad significan en los índices de desempleo y subempleo, indudablemente afecta a los trabajadores colombianos en cuanto a la capacidad de atender sus necesidades básicas. No podemos olvidar que el más del 25% de la población trabajadora, asalariada, está por debajo de los dos salarios mínimos, está entre dos salarios mínimos. Y que la economía informal ha crecido de manera continuada en los últimos años, digamos que en los últimos tres períodos presidenciales. Yo me pregunto cómo puede una familia vivir con los ingresos que obtiene una persona que no alcanzan a los dos salarios mínimos, cuando la canasta familiar según el DANE, entidad oficial, cuesta un poco más de dos salarios mínimos. Entonces, necesariamente esto afecta a la población trabajadora. Es una forma de violencia social y económica y se convierte en caldo de cultivo de otras formas de violencia. Sin que por eso las esté justificando. Se convierte en un caldo de cultivo de otras formas de violencia y para actividades de dinero fácil que como podemos ver en los medios, es mucha la gente que se ilusiona

Creo que es necesario que el Gobierno abarate el costo del dinero para la creación de empresas, porque curiosamente no son los costos laborales, sino los financieros los que más gravitan sobre la economía industrial en el país.

con los medios fáciles, y se enreda en problemas que hacen todavía más precaria su condición de vida.

P/ Esa violencia ¿cómo afecta a los trabajadores?

R/ La violencia sí afecta. Afecta por ejemplo: hay zonas del país donde el Movimiento Sindical ha sido literalmente extirpado por acción de agentes de dentro; es el caso de los aceiteros y es el caso de los trabajadores de la fábrica de Coca-cola. La violencia afecta a los trabajadores y los afecta en la medida en que se organizan. Pero también nos afecta individualmente. El magisterio tiene uno de los más altos índices de víctimas de la violencia y uno de los más altos índices de trabajadores desplazados porque son objeto de amenazas individuales. Entonces, la violencia tiene varias caras. Es una forma mediante la cual los enemigos de la organización sindical y de la organización popular, excluyen de zonas determinadas a los trabajadores organizados y a los organizadores de los trabajadores. Pero también individualmente, cuando por alguna circunstancia se tornan incómodos para algunos intereses, son objetos de amenazas y en algunos casos, de asesinatos.

P/ ¿Cuáles son las alternativas viables para generar empleo productivo en este momento?

R/ Es necesario repensar el concepto de empleo. Y con esto quiero salirle al paso a propuestas como la de la microempresa. La microempresa genera generalmente unos pocos empleos pero en condiciones económicas muy precarias, que conducen a una rápida salida del mercado por incapacidad de competir. Yo creo que es necesario desarrollar políticas que estimulen la creación de empleo, de tal manera que los inversionistas estén en condiciones de propiciar. Creo que es necesario que el Gobierno abarate el costo del dinero para la creación de empresas, porque curiosamente no son los costos laborales, sino los financieros los que más gravitan sobre la economía industrial en el país. Además de eso, habría que tener una definición política sobre la importancia de transferir tecnología a bajo costo, subsidiar la transferencia de tecnología, que se multiplique las posibilidades de empleo. Por decir algo, el banano. El banano podría dar una serie de subproductos que se están desperdiciando. Todo esto se enmarca en el cuadro de violencia que vive el país y por supuesto que el Estado ofrezca garantías para el normal desarrollo de los espacios de trabajo, de personas donde se cree

el empleo. Esto involucra necesariamente el tema de la paz. Pero hay que tener mucho cuidado con un sofisma que se maneja con frecuencia, y es que se condiciona al tema de la paz, la garantía de los derechos fundamentales, los derechos humanos y los sindicales en particular. El respeto por todos los derechos es la condición básica para que cualquier proceso de paz que fructifique, sea duradero y estable.

P/ Entonces, ¿antes que paz lo importante son garantías sociales reales?

R/ Garantías reales de todos los derechos fundamentales. Yo diría que eso tiene que marchar parejo. No se puede condicionar el reconocimiento de los derechos a la superación del conflicto.

P/ ¿Cuál cree usted que debe ser el papel de los trabajadores organizados sindicalmente en un eventual proceso de paz?

R/ Yo creo que el Movimiento Sindical Colombiano ha demostrado en los últimos dos años una extraordinaria capacidad de organización y de interlocución. Lo que no se veía hace tres años. Ha demostrado capacidad de aglutinamiento, de organización y de interlocución, y creo que corresponde discutir con las Centrales cuáles serían las líneas en las cuales el movimiento de los trabajadores se puede comprometer en un proceso de paz. Se debe tener en cuenta que las Centrales no sólo deben representar a los trabajadores organizados sino a aquella gran masa de trabajadores que está por fuera de las organizaciones. Esto, por la dificultad que hay en este país, para ejercer adecuadamente el derecho de sindicalización.

P/ ¿Hay una unidad de lenguajes, en todos los concertadores, los que están en Mainz?

R/ Yo creo que en los últimos tres meses ha habido un proceso de emergencia, digamos de alza de la sociedad civil, donde se han logrado unos propósitos comunes para toda la sociedad, pero ahí no termina el proceso. Se han logrado convocar sectores muy amplios y diversos de la sociedad en función de unos propósitos centrales, fundamentalmente de lucha contra la impunidad. La impunidad afecta gravemente todo el edificio de derechos en cuanto los violadores de los derechos se sienten tranquilos para continuar actuando, en la medida en que el Estado

no ejerce su poder para castigar a los violadores de derechos. Y por otra parte la sociedad está pidiendo solución política negociada y en tercer lugar la plena vigencia de derechos fundamentales.

En el segundo punto particular van seguramente a surgir noticias sobre lo que sería la agenda de negociación, que está en proceso de construcción y donde la confluencia en los espacios que se van dando de diversos sectores económicos, permite ir aproximando conceptos y lenguajes. Con este punto soy moderadamente optimista, creo que la sociedad ha llegado a un punto de saturación donde nadie quiere más violencia, donde quiere más el conflicto, donde la violencia nos tiene hastiados a todos los colombianos. Pero todavía hay visiones particulares que tienen que irse superando para lograr una agenda desde la sociedad civil. Ahora, yo soy optimista frente a esa construcción.

P/ ¿Cómo podrían hacerse efectivas las reivindicaciones de los trabajadores?

R/ Para que las reivindicaciones de los trabajadores puedan hacerse plenamente efectivas, se requiere ante todo una voluntad política, una voluntad política que supera el espacio de los trabajadores y que tiene que involucrar a empresarios desde luego. Yo creo que Colombia ha avanzado en esa dirección, por lo menos hasta ahora. Yo no sé cómo vayan a darse las cosas en el futuro porque Colombia va a ser objeto de una comisión de encuesta por parte de la OIT. Esa encuesta, fue solicitada por la Conferencia Internacional de la OIT reunida en junio pasado, se realizará debido a los antecedentes de Colombia en cuanto que lleva más de diez años recibiendo peticiones para adecuar su legislación, y superar la impunidad en cuanto a la violación derechos de los dirigentes sindicales y no ha hecho nada. Pero además la OIT le ha dado asistencia técnica a Colombia, en pasadas oportunidades y no ha servido para nada. El actual Ministro de Trabajo se comprometió a cooperar con la decisión que la OIT tomara. Yo no sé si el nuevo Gobierno mantenga ese compromiso, debería mantenerlo por aquello de la sucesión normal en un Estado, pero yo aspiro a que los escenarios donde los trabajadores han estado confluyendo con los empresarios y con el Gobierno, permitan mantener esta facultad de cooperación y permitan a su vez, coordinar la construcción de una voluntad política. Eso supone también un poder judicial independiente y

fuerte. El poder judicial colombiano es independiente en términos generales, pero a veces le falta suficiente fuerza, sobre todo en algunas regiones que están muy afectadas por la violencia. A pesar de la independencia, eso no se logra cumplir.

P/ ¿Cómo ve usted el tripartismo en Colombia. Si tiene aplicación?

R/ Yo creo en el tripartismo. Me temo que en Colombia el tripartismo no ha funcionado muy bien y por lo menos hasta antes de este Gobierno, funcionaba un bipartismo empleador y Gobierno, donde los trabajadores no tenían realmente mucha incidencia en las decisiones que debían tomarse conjuntamente. Creo que a este Gobierno hay que reconocerle que ha aportado a un mayor juego de los trabajadores, pero ese mayor juego no es una dádiva de este Gobierno, sino que se ha debido al alza que ha tenido el Movimiento Sindical en los últimos diez años. Hoy hay un Movimiento Sindical bastante más maduro, que es capaz de trabajar en unidad de acción, que es capaz de defender posiciones unificadas en escenarios multipartitos. Y finalmente, creo que en lo que tiene que ver con los derechos de los trabajadores, el Gobierno tiene un papel: debe ceder espacio a la concertación directa entre trabajadores y empleadores, conservando siempre su posibilidad de ser su equilibrio, pero debe darle más posibilidades a esa concertación tripartita. Y en ese sentido el próximo Gobierno debe apostarle a la participación del Movimiento Sindical y a la posibilidad de la protesta. En este período mejor, se han dado movimientos de protesta muy importantes y la actitud de este Gobierno ha sido bastante más tranquila que la de otros gobiernos, en materia de represión del movimiento popular. Ese punto debería desarrollarse más. El nuevo Gobierno tendría que trabajar más sobre las normas que limitan o que afectan la propuesta y darle más posibilidad a la negociación directa entre empleadores y trabajadores, conservando su capacidad de entrar a terciar en un momento determinado conforme a los intereses del país. Y subrayo del país porque muchas veces el Gobierno ha utilizado esa capacidad de inclinar la balanza pensando en intereses de ciertos sectores económicos. Y eso no es el papel que le corresponde al Estado. Yo creo que el tripartismo tiene futuro en Colombia, creo que en los escenarios internacionales como la OIT se ha desarrollado de forma muy tranquila, esa discusión tripartita. Y eso hay que trasponerlo al escenario nacional.

_____ ***P/ ¿Cuál sería el espacio ideal de concertación?***

_____ R/ Yo creo que hay instrumentos legales para eso. Están la Ley
_____ 278 y otras normas. Pero el tripartismo no ha funcionado, porque
_____ tiene que partir de la igualdad de condiciones de quienes están
_____ en la mesa de negociaciones, y esa igualdad, el Gobierno no la
_____ ha hecho respetar suficientemente. Que es el papel que le
_____ corresponde.

_____ ***P/ ¿Cómo compatibilizar la competitividad laboral con las
_____ reivindicaciones sociales para los trabajadores?***

_____ R/ Yo no creo que sean incompatibles. Si fueran incompatibles,
_____ los países nórdicos que tienen alta tecnología y altos niveles de
_____ competitividad, no tendrían los niveles de seguridad social y
_____ laboral que tienen; y no tendrían el desarrollo sindical que tienen.
_____ Lo que yo creo es que todos los cambios tecnológicos, requieren
_____ un proceso en el cual el Estado en su conjunto garantice la
_____ recuperación de la mano de obra que la tecnología deja vacante.
_____ Y eso supone programas en formación en nuevas tecnologías,
_____ supone estímulos para abordar las nuevas tecnologías y supone
_____ clarificación de las tecnologías que el país debe transferir. Hay
_____ tecnologías como las relacionadas con los textiles que son
_____ ejemplo de la mala transferencia de tecnología. En los años 70
_____ se superó el viejo telar de lanzadera por los telares modernos. Y
_____ esa transferencia de tecnología expulsó grandes masas de
_____ trabajadores textiles al desempleo y no hubo una propuesta de
_____ recomposición laboral. Y por el contrario, se reflejó en un
_____ debilitamiento de las fuerzas sindicales y de las conquistas que
_____ en ese momento tenían los trabajadores. Entonces, el papel del
_____ Gobierno es garantizar dentro de su marco de compromisos
_____ internacionales y en el marco de la construcción actual, que esa
_____ tecnología pueda asimilarse en forma natural, estableciendo los
_____ mecanismos para la recuperación de esa mano de obra que la
_____ tecnología desplazaría.

_____ ***P/¿Cómo ve usted la futura relación Gobierno-trabajadores
_____ en este nuevo Gobierno?***

_____ R/ Para poder responder tendríamos que tener claro qué está
_____ proponiendo el nuevo gobierno en materia de alzas. Sabemos

Este panorama sombrío lo completa el proceso de privatización de empresas estatales, la quiebra y liquidación de empresas medianas y pequeñas, y el crecimiento hipertrofiado del sector financiero (zángano) de la economía. Sí le soy franco, a corto plazo no le veo salida a esta situación desesperante. En el futuro inmediato no hay solución, aparte de los paliativos ofrecidos en la campaña presidencial, como la exención de impuestos a las empresas, la «profesionalización» del Ejército y construcción de la infraestructura propia de la globalización y la apertura para satisfacer los apetitos del capital internacional.

P/ ¿Cuál es el papel que deben jugar los trabajadores organizados sindicalmente en un eventual proceso de paz? De qué manera pueden garantizar el tratamiento de las demandas y reivindicaciones más sentidas de la población trabajadora?

R/ Efectivamente, los trabajadores no pueden seguir siendo cortoplacistas, ni confiar en la política tradicional para la solución de sus problemas. A corto plazo no veo soluciones satisfactorias.

En cambio, a mediano plazo hay medidas que aliviarían el problema de desempleo y solucionarían el problema del agro y del enfrentamiento armado. Una de esas medidas es realizar una nueva constituyente verdaderamente democrática que consolide el Estado Social de Derecho y oriente el país hacia la regionalización facilitando la «desmovilización» de los alzados en su propio territorio.

La consolidación del Estado Social de Derecho significa una mayor inversión social y mayor empleo. Pero con guerra no hay Estado Social de Derecho.

La confrontación armada no se viabiliza ofreciendo taxis a los guerrilleros, ni partidas de dos o tres millones para microempresas. Tampoco confiando únicamente en la palabra del contrincante. Es urgente diseñar una fórmula, un mecanismo eficaz, que dé seguridad a los grupos alzados y a la «sociedad civil». Ese mecanismo demanda la construcción de una nueva forma de Estado, a saber: la regionalización del país.

En que consiste? La región desde el punto de vista político tiene una definición cultural, histórica. Pero en Colombia hay otros elementos muy especiales que entran a conformar la región, como las costumbres, las prácticas y los códigos de vida que configuran el entorno y el escenario del enfrentamiento armado. Esas

regiones y las localidades que las integran deben adquirir autonomía mediante la capacidad de legislar en materias específicas según la especialidad regional. De esa manera se podrían tratar adecuadamente los asuntos relativos al desarrollo armónico, la reforma agraria y la guerra, conflictos éstos que han impedido la consolidación del Estado Social de Derecho.

En una palabra, autonomía local como consecuencia del acuerdo de paz es la única salida hacia la cual deben marchar los trabajadores organizados. Capacidad para legislar en materia urbana, agraria, cultural, educativa, fiscal y policiva, a título de ejemplo, es una meta alcanzable a mediano plazo. Hacia esas metas tienen que mirar los diezmos organismos sindicales que aún quedan en el país.

El Estado centralizado es asfixiante. El Estado federalizado es la locura, el despedazamiento del país, la anarquía. Queda el Estado regionalizado como único instrumento idóneo de gobierno.

P/ ¿Qué importancia tiene aún el tripartismo a nivel nacional en el país y cuál le parece el escenario más apropiado para la concertación?

R/ Permítame que insista en un punto: la necesidad de la paz. Es que el conflicto interno armado se ha convertido en el eje de todos los problemas del país. Por ejemplo en ciertos sectores del frente laboral la palabra «conciliador» es un insulto. Por qué? Porque todavía se cree que la toma del poder está a la vuelta de la esquina y que la reconciliación es una traición a la clase obrera. Esos sectores ciegos, seudoradicales, son por ventura cada vez más reducidos y en cambio se abre paso el camino hacia la democracia. En este sentido, el verdadero escenario de concertación es la nueva Asamblea Nacional Constituyente, sin exclusiones.

La Constituyente del 91 fue lo que yo llamo un ensayo general muy útil, que permitió dar a luz una Carta de Derechos muy completa, que no se ha podido concretar plenamente porque los organismos constituidos no lo permiten, están en la noche del Derecho. Son muy loables los esfuerzos de la Corte Constitucional por realizarla, pero esos esfuerzos son neutralizados frecuentemente por los demás organismos estatales.

La Constituyente del 91 la hizo abortar el gobierno Gaviria con la toma de Casa Verde el mismo día de la elección de delegatarios.

La próxima Constituyente debe ser el escenario de concertación democrática por excelencia, sin exclusiones. De allí deben salir: la Regionalización del país en los términos que se dejan explicados, la elección popular del procurador y la renovación de la Corte Suprema de Justicia y del Consejo de Estado, especialmente en cuanto tocan con los trabajadores. Es mejor un buen juez que un magnífico legislador.

Mientras no se den condiciones propicias de reconciliación; mientras la defensa de los derechos humanos se asimila a la defensa de la subversión; mientras el empresario productivo sea asfixiado tanto por el radicalismo ciego como por el sector financiero de la economía; mientras se siga persiguiendo y matando a los sindicalistas y a los opositores, mientras todo esto suceda, los Artículos 55, 56 y 57 de la Constitución Política que postulan la concertación, la comisión tripartita y la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas son una utopía. Esas normas requieren de la serenidad, de la seguridad del cumplimiento de los pactos y de la conciencia de pertenencia para poderse realizar. En las actuales circunstancias no hay tripartidismo posible, porque el Estado enfiló sus baterías contra el conjunto de la sociedad, de la cual los trabajadores organizados son una víctima escogida.

P/ ¿Cómo se pueden compatibilizar las exigencias de la competitividad de las empresas y de la economía nacional, con las necesidades de la justicia social y con el logro de la paz en Colombia?

R/ Esta es una pregunta de muy difícil respuesta, porque no se busca la compatibilidad de dos elementos sino de tres: productividad, justicia social y paz.

La paz es compatible con la justicia social y con la competitividad; la justicia social es compatible con la paz, sin duda, pero la competitividad necesita modernización, calidad de los productos (bienes y servicios), costos adecuados, en fin, nueva tecnología, y la modernización crea desempleo al menos en los sectores que se modernizan.

El crecimiento de la riqueza de una sociedad determinada se mide por la cantidad de tiempo socialmente necesario para producir un bien. Una sociedad atrasada demora más para producir un par de zapatos que una sociedad tecnificada que los produce como dice el poeta «mejor, mayor, más rápido, más barato».

Hay que acabar con la guerra y hacer justicia social, pero también tenemos que tecnificarnos, abrirnos, modernizarnos.

Qué vamos a hacer con esa inmensa cantidad de hombres armados que ahora se ocupan en el Ejército, el paramilitarismo y la guerrilla?

Qué vamos a hacer con los productos que nos invaden a precios cada vez más bajos y quiebran nuestra industria?

Qué vamos a hacer con 20.000.000 de pobres absolutos?

Enfrentar la solución de esos problemas exige un escenario autónomo. Yo no veo más posibilidad que el libre desarrollo de la personalidad de las regiones. Regiones en el sentido político y en el sentido geográfico y de planificación económica y social.

P/ Comentario final.

R/ Las soluciones que se han brindado en las anteriores respuestas buscan abrir la discusión sobre un tema que hasta el momento no se ha abordado en los documentos que se han producido sobre la posibilidad de paz. Hay que construir la paz pero asegurando que los alzados y la misma comunidad que los rodea, tengan un territorio adecuado para seguir viviendo con tranquilidad, sin el peligro inminente de muerte que han corrido otros procesos de paz desde la época de los Comuneros. Esta solución la brinda la regionalización del país que asegura, además la unidad de la patria y la autonomía de las localidades. La paz y la regionalización permitirían destinar un alto porcentaje del presupuesto destinado para la defensa y el 50% de los ingresos corrientes de la nación para crear empleo productivo y desarrollar las municipalidades.

J. MARIO ARISTIZÁBAL CORREA
Presidencia PROANTIOQUIA

P/ ¿Cómo afectan el alto índice de desempleo, el subempleo, la creciente precarización del trabajo, la situación de violencia social que se vive en Colombia?, ¿Cuáles son, a su juicio las alternativas viables para la generación de empleo en el futuro más inmediato?

R/ «En torno a este tema hay que definir primero dos clases de violencia: la que hace parte del conflicto armado, entre la guerrilla,

Ahora más que nunca tenemos que fortalecer instituciones como el sindicalismo para que sea el vigilante que evite los desbordamientos.

los paramilitares y la fuerza pública; y la violencia radicada en los barrios, producto de la delincuencia común y de la problemática social.

En segundo lugar, aceptar que no podemos aislarnos de este momento en que el proceso de globalización se toma el mundo y cuando ya el 85% de los países están dentro de él. Ese proceso de globalización implica necesariamente que se abran las puertas para que entren los productos, pero también para que vengan al mismo tiempo las inversiones o se generen en el país a fin de que podamos insertarnos definitivamente en él.

Cualquiera que sea el origen del capital, éste es esquivo a las situaciones de violencia. Por lo tanto - y aquí hay que ser contundentes- tanto la violencia emanada del conflicto guerrillero como la urbana - la generada al interior de los barrios- afecta definitivamente la generación de empleo. Es la causa fundamental del desempleo en las ciudades.

Si tomamos consciencia de que eso está en línea directa, entonces los actores del conflicto también son responsables de lo que pase al interior de sus familias, de su comunidad y en la creación de puestos de trabajo.

Hoy las condiciones del empleo se dan por la vía del crecimiento. Y, obviamente, el desarrollo está ligado a la repartición equitativa, a la no exclusión social y a las condiciones mínimas de vida para todos los integrantes de la sociedad».

P/ ¿Cuáles son a su juicio, las alternativas viables para la generación de empleo en el futuro más inmediato?

R/ «Primero, hacer la paz, porque ello nos resuelve gran parte de los problemas, ya que empezariamos a generar un ambiente diferente para la inversión. En segundo lugar, fortalecer instituciones como la Justicia y la Fuerza Pública para que sí se puedan combatir eficazmente la violencia y la delincuencia en las ciudades. Tercero, que los empresarios tomemos conciencia de que por alguna razón el proyecto económico que hemos conformado ha llegado a generar problemas sociales que tenemos que subsanar».

P/ ¿Cuál es el papel que deben jugar los trabajadores organizados sindicalmente en un eventual proceso de paz?

R/ «El sindicalismo tiene hoy una función muy importante: la de ser el catalizador en ese proceso de globalización. El capitalismo, por su parte, terminada la guerra fría, tiene que ser consciente de su responsabilidad de ofrecer una respuesta a toda la problemática social del mundo; y de que empiezan a aparecer en todo ese proceso situaciones que no contribuyen a la solución de la problemática social. El sindicalismo puede y debe ser el veedor en todo ese proceso de crecimiento y desarrollo que se va produciendo por las vías que están dadas a nivel universal.

Por todo lo anterior, ahora más que nunca tenemos que fortalecer instituciones como el sindicalismo para que sea el vigilante que evite los desbordamientos. Obviamente, tiene que trabajar con absoluta racionalidad y conocimiento de todo el desenvolvimiento del desarrollo para que no terminemos en exigencias extravagantes que a la hora de la verdad impedirían que el proceso de crecimiento, expansión y desarrollo se dé».

P/ ¿De qué manera los trabajadores organizados pueden garantizar el tratamiento de las demandas y reivindicaciones más sentidas de la población trabajadora?

R/ Antes que nada, organizándose. Nombrando líderes con estructura suficiente, capaces de realizar un análisis muy ponderado de todo lo que está ocurriendo. Que no se cometan arbitrariedades en eso, ni que, obviamente, se plieguen a posiciones que eventualmente contribuyan al fracaso del proceso. es decir, líderes estructurados y conscientes del decisivo papel que tiene que jugar hoy el sindicalismo en el mundo».

P/ ¿Qué importancia tiene aún el tripartismo a nivel nacional en el país y cuál es el escenario más apropiado para la concertación?

R/ «Entre esos tres actores tiene que existir la concertación para identificar nuestras fortalezas en todos los campos de la problemática económica del país. Identificadas esas fortalezas y respaldadas por políticas sobre las cuales haya acuerdo, tenemos la posibilidad de ser un factor de desarrollo y generador de una dinámica económica nacional».

¿Y cuál, el escenario?

«Sin lugar a dudas encuentro en el sindicalismo estructurado una parte muy importante para que ese trípode funcione bien. Obviamente, también en los gremios, por conducto de la empresa privada, y en el gobierno, con unas políticas de consenso, claras y estables».

P/ Cómo se pueden compatibilizar las exigencias de la competitividad de las empresas y de la economía nacional con las necesidades de la justicia social y con el logro de la paz en Colombia?

R/ «Cuando desarrollemos procesos que generen alto grado de competitividad, tienen que intervenir los tres actores de la siguiente manera:

Los empresarios, con las inversiones necesarias para que tales procesos sean más eficientes. El Estado, identificado con políticas de estímulo para que aquellos se puedan dar. Los trabajadores, adquiriendo consciencia de que esto es una realidad a nivel mundial; y de que tenemos que trabajar en esa línea, en el entendido de que en esos procesos se generarán utilidades adicionales y que en ellas tendrán que ser tenidas en cuenta las personas que con su trabajo las hicieron posibles.

En los procesos de competitividad tiene que estar claro que si, por ejemplo, se produce un recorte de personal, los que queden tienen que buscar, si es posible, una mejor remuneración. Es el sentimiento para hacer que esos procesos se den».

P/ Cómo puede la clase trabajadora aportar al debate sobre la manera de contribuir al proceso de paz en Colombia?

R/ «Primero que todo, mentalizándose de que la paz hay que gestarla, armarla, construirla. Que ella es el resultado de muchos procesos que van en la dirección de generar un espacio político para las personas que piensan diferente y eso va en todas las direcciones. En segundo lugar, tomar consciencia de que hay responsabilidad de alguna de las partes en el proceso que estamos viviendo y de que ello implica necesariamente que esos actores salgan a participar en la gestación del proceso de paz. Y, finalmente, entender también que existen enemigos de la paz o amigos de la guerra y que tenemos que identificarlos serenamente para que el proceso se dé».

_____ enemigos del patrono y de la actividad que desarrolla el patrono.
_____ **Los sindicatos tienen que ponerse a tono con las tendencias**
_____ **nacionales e internacionales de producción y aceptar que**
_____ **ellos son un elemento muy importante dentro de la**
_____ **integración productiva de una industria rural o urbana** y que
_____ ellos deben contribuir a garantizar la viabilidad y subsistencia de
_____ esa empresa siendo parte de las soluciones y no sólo parte de
_____ los problemas. Creo que el gobierno, las empresas pero
_____ principalmente la dirigencia sindical del país debe buscar cómo
_____ mejorar la capacitación de los sindicalistas para que ellos
_____ contribuyan al desarrollo empresarial colombiano y no se
_____ conviertan en elementos de liquidación de las empresas».

_____ ***P/ ¿Qué importancia tiene aun el tripartismo a nivel nacional***
_____ ***en el país y cual le parece el ecenario más apropiado para la***
_____ ***concertación?***

_____ R/ «Creo que muchas veces el gobierno camina por un lado, los
_____ trabajadores por otro y los empresarios por el suyo. El gobierno
_____ debe empezar a entender que quienes están administrando la
_____ cosa pública son definitivamente mandatarios del sector privado
_____ y que es su obligación buscar soluciones a los problemas de los
_____ particulares y hacer posible su desarrollo y no entorpecerlo como
_____ ocurre a menudo. No podemos entender cómo personas salen
_____ a negociar tratados internacionales de comercio o negocian
_____ reglamentos nacionales sin consultar a los productores. Aquí se
_____ tiene que establecer una permanente concertación entre los
_____ funcionarios del Estado con el aparato productivo del país.

_____ Dentro de ese aparato productivo están involucrados los
_____ trabajadores y por lo tanto ellos no se deben considerar relevados
_____ de ninguna responsabilidad de la producción, y es parte de la
_____ responsabilidad de ellos que las empresas sean competitivas,
_____ que los productos lleguen a los consumidores. De tal forma que
_____ todos tenemos responsabilidades: unos gobernantes que
_____ piensan en los productores y unos trabajadores que piensan en
_____ las empresas. Así vamos a convertir a las empresas en
_____ competitivas y rentables que le permiten seguir creciendo y
_____ generando empleo».

_____ ***P/ ¿Cómo se pueden compatibilizar las exigencias de la***
_____ ***competitividad de las empresas y de la economía nacional,***
_____ ***con las necesidades de la justicia social y con el logro de la***
_____ ***paz en Colombia?***

R/ «Son compatibles. Lo que se debe adquirir es la conciencia de que nosotros tenemos que ser productores éticos para consumidores éticos. Si nosotros tenemos empresas que respetan los derechos de los trabajadores, si tenemos empresas que respeten la ecología, que tributan lo justo al Estado, que realizan permanente investigación para mejorar la producción, entonces vamos a poder exigir de los consumidores lo mismo, ética. Dispuestos a pagar por los productos justos.

Pero para ello se necesita que evolucionen los sindicatos y los funcionarios del gobierno para que hagan más fácil la gestión del empresario y no la compliquen.

Por otro lado nosotros vemos aquí que es necesario que la justicia funcione en nuestro país. Tenemos que entender que para poder progresar definitivamente es determinante que no haya más alcahuetería, que es nuestro gran problema. Aquí nosotros no somos dados a denunciar a los delincuentes porque solemos confundir la lealtad con la complicidad. Aquí si nosotros denunciáramos a los delincuentes, si la justicia los castigara ejemplarmente y la cárcel los rehabilitara, podríamos nosotros recomponer socialmente nuestra sociedad.

Si todo esto se soluciona, la paz evoluciona y se empieza a dar la justicia social que todo el mundo reclama. Aquí no hay justicia social porque nuestro aparato de justicia penal no funciona. **La justicia social empieza por la misma justicia:** aquí tenemos impunidad civil, laboral e impunidad administrativa pero principalmente impunidad penal».

P/ ¿Cómo contribuye la clase trabajadora al proceso de paz?

R/ «Quiero poner el ejemplo de los trabajadores del sector bananero de Urabá que un día tomaron la determinación de que ellos eran trabajadores y aceptaron que uno se debe y se puede sentir orgulloso de ser trabajador y que en el mundo no puede funcionar ningún aparato productivo sin trabajadores. Cuando ellos tomaron consciencia de ello, se convirtieron en elementos de solución a los conflictos. Fue así como productores bananeros y trabajadores bananeros se pudieron unir en sus esfuerzos para salvar la industria bananera. Nos hace falta en este momento el concurso del gobierno. Pero lo importante en primer término es que si los trabajadores entienden que ellos son la clase fundamental en el desarrollo de un país y que sin ellos el país no progresa, y que ellos tienen que adquirir la conciencia de que

son responsables del futuro de las empresas en este país, entonces sí vamos a evolucionar y eso se logra con la educación.

En este punto, nosotros creemos que los medios de comunicación no siempre son los más amigos de la educación. A veces distorsionan las noticias y no las informan como realmente son. Eso le causa finalmente un efecto negativo a los trabajadores que creen más en la verdad de la prensa que en la verdad real.

Entonces si nosotros nos convencemos de que los medios no solamente son un elemento de información sino también de educación y actuamos con seriedad, responsabilidad y objetividad, vamos a lograr que los trabajadores contribuyan con el proceso de pacificación. No se le puede pedir a un obrero del campo con cuatro años de primaria muchas veces que entienda cómo la revaluación afecta la industria en la cual él está trabajando como agricultor. Por eso hay que tener todos los elementos necesarios para que las gentes puedan entender su calidad de trabajadores y que lo más importante es aportar al desarrollo de la empresa para que ella sea cada vez más competitiva y así garantizar la subsistencia de su trabajo».

INTERVENCION DEL SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO, CARLOS BULA CAMACHO, EN EL XXIII CONGRESO DE LA C.T.C.

Santa Marta, julio 15 de 1998

Señores Delegados y Delegadas Internacionales.

Autoridades municipales, departamentales y nacionales presentes.

Apreciados Delegados y Delegadas de las bases de la CTC en todo el país.

Vengo a este Vigésimo Tercer Congreso de la Confederación de Trabajadores de Colombia, nuestra CTC histórica, seguro de encontrar interlocutores válidos para el análisis de las realidades actuales del sindicalismo y para el intercambio acerca de sus proyecciones. Muchas gracias por invitarme.

No es un secreto para ustedes que por mis convicciones y por mi trayectoria me siento sinceramente solidario con la suerte de las clases trabajadoras. Asumo esta posición como rasgo distintivo de la izquierda democrática que es, a un tiempo, punto de partida y horizonte de mis actuaciones.

Pero permítanme, antes de presentarles algunos comentarios sobre esos temas de fondo, darles cuenta en forma sucinta de la gestión adelantada en el Ministerio en estos breves y rápidos últimos cinco meses.

Quiero aprovechar esta oportunidad para resumir los elementos más destacados de la gestión, no con un sentido de vano narcisismo o triunfalismo, sino más bien como el informe y la respuesta a los requerimientos de quienes acepto como mis veedores porque son los destinatarios privilegiados de la administración pública del trabajo en un Estado Social de Derecho.

He puesto todo mi empeño en la solución concertada de los conflictos laborales. Hemos tenido 57 casos de agudo conflicto que han sido superados con dialogo y con entendimiento y, por supuesto, con ganancia real para las partes y para ese bien público tan esquivo y escaso que es la convivencia y la paz.

y sus dirigentes; hemos constituido en la Oficina de Derechos Humanos un grupo profesional que ya nos está ofreciendo conceptos y orientaciones de gran valor y que ha asumido también la responsabilidad de presentar iniciativas concretas frente a los requerimientos de la OIT en materia de violación a la integridad y libertad personal de los sindicalistas y en materia de armonización de la legislación laboral con los convenios ratificados por Colombia.

Hemos sentado posición y estimulado la adopción de políticas serias y concertadas para el tratamiento a la presencia de trabajadores informales en el espacio público, especialmente en el caso de la Capital de la República. Para ello hemos contado con la asesoría técnica de la OIT. Igualmente con apoyo decidido de la Organización Internacional del Trabajo se ha dado continuidad a los programas referentes a la erradicación del Trabajo Infantil y al impulso de la Nueva Cultura de Relaciones Laborales.

Yendo más allá del ámbito laboral y tratando de superar las coyunturas y de apuntarle a factores de carácter estructural, hemos salido al encuentro de interés que expresan por la paz y de la acción que adelantan por la paz los trabajadores liderados por las centrales obreras y más concretamente por el Comando Nacional Unitario. La paz es un derecho síntesis y el movimiento social de paz es, debe ser, la suma de todos los esfuerzos por transformar a Colombia y convertirla efectivamente en casa de todos.

Estos son algunos elementos que demuestran que le hemos puesto voluntad política al logro de objetivos importantes, lo cual se ha introducido en avances significativos. Pero no estoy conforme. He cumplido en la medida de las posibilidades en el corto tiempo de cinco meses, pero no estoy triunfalmente satisfecho.

He aprendido machismo sobre el largo camino que nos queda por recorrer para tener un Ministerio de Trabajo bien estructurado, bien orientado, bien capacitado con miras a responder a las grandes exigencias técnicas, normativas y culturales que plantea la acelerada evolución del mundo del trabajo.

Por eso, queridos amigos y amigas, quiero que hablemos por unos momentos del futuro del país, del papel del sindicalismo en el contexto a la vez convulsionado y preñado de posibilidades que nos ha tocado vivir.

Con ustedes se puede hablar seriamente del futuro porque tienen en su haber un meritorio pasado, y porque son depositarios de la memorable presencia del sindicalismo en los años de la primera república liberal, que fue asignada por el proyecto económico, social y político, progresista y nacionalista de la Revolución en Marcha de López Pumarejo.

Aprovechemos las conquistas y antiguas glorias también nuestras derrotas y deficiencias, para proyectar un futuro de paz, de equidad social y de soberanía nacional. Es preciso que construyamos un nuevo paradigma, un proyecto, una utopía de país. Cada día son más los hombres y mujeres que quieren ser ciudadanos y ciudadanas de verdad mediante la vivencia de la democracia radical.

Para ello requerimos un sindicalismo renovado y renovador que se proponga, desde la sociedad civil donde está anclado, transformar la sociedad política y contribuir – formando un bloque histórico con otros actores sociales – a la gran empresa histórica de refundar la república.

No está el mejor futuro del sindicalismo en un protagonismo insular. En mi modesta opinión, su mejor perspectiva está en saber asociarse, en articularse con otras fuerzas sociales y políticas, en compartir un proyecto ambicioso de vida colectiva, de construcción democrática de la comunidad nacional.

Colombia tiene la necesidad de aprender a abrirse camino en el contexto de la integración y la internacionalización, es decir, aprender a crecer y a ocupar un puesto digno en la aldea global que hoy es el planeta. A este proyecto es invitado de primera línea el sindicalismo. Sin el sindicalismo activo, participante, moderno y modernizante, no es viable este proyecto.

Creo que este es el ángulo de visión que asume Alain Tourain, el prestigioso sociólogo francés, cuando observa:

“El sindicalismo solo podrá edificar un futuro si reúne dos condiciones: que acepte colocarse en la economía globalizada construida desde hace veinte años y que se convierta en una fuerza política – al mismo tiempo que se hace más independiente de los partidos políticos – capaz de nuclear otras categorías sociales y otros temas reivindicativos diferentes de aquellos que definieron

tradicionalmente su campo de acción" (Trabajo, Derechos y Sindicato en el Mundo, Ildis - Orit - Nueva Sociedad, Caracas, 1996).

Son rudimentarias ocurrencias las que planteo sobre temas que son del dominio de ustedes los cuales seguramente serán ahondados en este Congreso; les ruego aceptarlas como expresión del interés y aprecio que tengo por el movimiento sindical y por sus dirigentes y como expresión de la confianza en el papel del sindicalismo en la superación de la crisis nacional.

Apreciados amigos y amigas:

Tienen ustedes una apretada agenda de discusiones y decisiones. Al estudio y definición de la situación organizativa, de la presencia de mujeres y jóvenes en los sindicatos de las reivindicaciones laborales, seguramente se sumará el examen de la economía, del proceso de paz, del proceso político y de allí, a través de esa dinámica colectiva, participativa, entusiasta y militante, que es propia de las organizaciones sindicales maduras y responsables, seguramente se clasificarán las banderas, propias y al mismo tiempo solidarias que levantará la CTC para entrar en el siglo 21.

Estoy muy complacido y agradecido por su invitación al acto de instalación del vigésimo tercer Congreso. Quizá no sea casual que aquí, cerca de las bananeras, se gesticule un nuevo comienzo del sindicalismo, aquí donde hace 70 años tuvo comienzo el nacimiento heroico del movimiento obrero. Evocador escenario, provocadora coyuntura, enorme responsabilidad la de todos ustedes, hombres y mujeres dirigentes de los trabajadores.

Les deseo pleno éxito en el desarrollo de la agenda del Congreso y en sus propósitos centrales. Por cuanto ya en pocos días no seré el Ministro de Trabajo, permítanme expresarles que desde la base ciudadana quiero ser su amigo, su compañero, su aliado en la construcción de una nueva Colombia.

Muchas Gracias.

CARTA AL CONSEJO NACIONAL DE PAZ

Santafé de Bogotá D.C., 26 de julio de 1998

Señores
CONSEJO NACIONAL DE PAZ
Aten. Dr. Daniel García Peña
Secretaría Técnica del Consejo
Santafé de Bogotá

Señores del Consejo:

Motivado por la experiencia de varios meses en el manejo del conflicto laboral que toca con factores no sólo coyunturales sino estructurales, y convencido de que la conquista de la paz es la más urgente de las prioridades nacionales, planteo a ustedes la conveniencia de que el Ministro de Trabajo y Seguridad Social pueda tener asiento como invitado especial permanente en el Consejo Nacional de Paz.

Por supuesto no es una distinción a la que aspiro a título personal, sobre todo cuando me retiraré del gobierno el próximo 7 de agosto, sino abrir la posibilidad de cumplir, ahora y hacia delante, con un deber ineludible para quien tiene la responsabilidad de velar por la paz laboral procurando, casi a diario, soluciones equitativas en el marco de la ley frente a las naturales diferencias, a menudo agudas, entre capital y trabajo.

Estoy seguro que no escapará a su ilustrado criterio la estratégica ubicación de este Ministerio en el campo social, su papel rector frente a las entidades de seguridad social y de formación profesional y su relación privilegiada con actores de paz tan importantes como los trabajadores y los empleadores.

Por estas elementales, pero que considero bien fundadas razones, ruego a ustedes aceptar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como corresponsable de la trascendente misión que a ustedes a confiado la nación. Entiendo que ello es viable en virtud del parágrafo 3º del Artículo 4º de la Ley que creó el Consejo Nacional de Paz.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social quiere contribuir a la paz general desde su competencia y experiencia en el campo de la paz laboral que es un componente esencial del desarrollo y de la convivencia.

De los distinguidos y distinguidas integrantes del Consejo, con toda consideración,

CARLOS BULA CAMACHO
Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

II Parte

**DESARROLLO
CONSTITUCIONALES
Y LEGALES**

**INTERVENCIÓN DEL SEÑOR MINISTRO DE
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL,
DOCTOR CARLOS BULA CAMACHO EN LA
86ª CONFERENCIA DE LA OIT**

Señor Presidente, Honorables Delegaciones

En el contexto de serias e importantes discusiones que anteceden a las decisiones sobre radicales y progresistas innovaciones que deben introducirse en el mundo del trabajo, debemos decir que aquí también, se libra una lucha subterránea y soterrada, entre Estados, tendencias, clases, trabajadores, empresarios, gobiernos conglomerados y naciones, sobre el futuro de las reglas que deben regir las relaciones económicas entre los pueblos y los mundos hoy existentes en la humanidad.

Corresponde entonces a los trabajadores como sector consciente y consecuente de la comunidad internacional, despejar esta batalla de los aditamentos que generan confusiones y despropósitos. Son los trabajadores los encargados de sacar esta confrontación a la superficie, para que ella luzca transparente como la fuente luminosa del Lago de Lemán.

Definitivamente, los asuntos relacionados con el servicio de la deuda externa siguen agobiando a numerosos Estados y a millones de trabajadores del Tercer Mundo. Frente a lo anterior el tema de la normatividad universal para la liberación del comercio, reviste de suma trascendencia, pues puede generar no pocas frustraciones para quienes propugnamos por un nuevo orden económico internacional que progresivamente libere a los pueblos y a los trabajadores de la pobreza y el autoritarismo.

Mientras a los Estados del Tercer Mundo se les exigen políticas de liberalidad y apertura en sus conductas y normas sobre el comercio internacional, con las desastrosas consecuencias sociales y presupuestales ya conocidas, en el mundo desarrollado las decisiones operan en contravía. Parecería que cualquier tema, incluso los más sentidos, respetables, válidos y nobles, resultara útil para el fortalecimiento del neo-proteccionismo.

Un siglo después del Manifiesto, parecería entonces que otra fuera la consigna: «Estados todos del Tercer Mundo, uníos».

Por ello Señor Presidente y Honorables Delegaciones, la representación gubernamental de mi país ante esta Conferencia, considera que la declaración necesariamente debe incluir un párrafo que se ajuste más o menos al tenor que se ha venido considerando.

En ese sentido, en la definición de políticas y proyectos nacionales, los aportes de la OIT, que se informan en la memoria del señor Director General, son incuestionables. Sobre todo los temas tratados en los capítulos referidos a la promoción de la democracia y los derechos humanos, la lucha contra el desempleo y la pobreza, la igualdad y protección social, nos ofrecen amplias posibilidades para definir programas y políticas que alienten los procesos de diálogo social y concertación en procura de pactos sociales en nuestros respectivos países.

Precisamente la memoria del Director General de la OIT, cuyo contenido centra nuestras reflexiones, trasciende las preocupaciones del mundo del trabajo para ubicarnos en las metas sociales del conjunto de nuestras sociedades, signadas hoy por un arrollado proceso de globalización económica y liberación comercial, que tiene alcances e implicaciones inciertas, en razón de los costos sociales para los trabajadores que son inocultables.

Señor Presidente, Honorables Delegaciones:

En concordancia con la memoria del Director General cuando señaló como prioritaria la promoción de la democracia y los derechos humanos, el Gobierno de Colombia desea agradecer profundamente al grupo de trabajadores internacionales participantes en la 86ª Conferencia Internacional del Trabajo, por la unánime aprobación que han prodigado a una proposición de solidaridad y la expresión de sentimientos de condolencia para con nuestro pueblo y trabajadores.

Porque como lo decía el escritor Stefan Zweig: «Hay tiempos en los cuales la neutralidad recibe el nombre de pecado».

No son tiempos de sanciones para Colombia sino de solidaridad para nuestra patria.

Hay que condenar la violencia toda ella a todo lo largo, ancho y profundo de su estructura cruel y antihumanitaria.

Hay que solidarizarse con Colombia para que consigamos por una vía no militar sino por procesos pacíficos, políticos, democráticos y negociados, el fin del conflicto armado. Hay que solidarizarse con Colombia para que el precio de la violencia o la paz no sea la desintegración de nuestra unidad territorial.

Hay que solidarizarse con Colombia para que las fronteras y las aduanas sean favorables y se disminuyan los aranceles para nuestros productos que son el fruto del esfuerzo patriótico de empresarios y trabajadores colombianos. Hay que solidarizarse con Colombia para que se reconozca el esfuerzo que se hace, no sólo por parte del Gobierno, sino también por la rama jurisdiccional y legislativa y del poder público para mantener una democracia constitucional en medio del conflicto armado. Nada ni nadie hará declinar al Gobierno, de la línea progresista que los anima y que es el resultado de profundas convicciones democráticas. Por eso propenderemos por una nueva administración de trabajo, que atienda las necesidades de los actores sociales.

Ante la faz del mundo y por supuesto sobreponiéndonos a divergencias que hoy se presentan, porque deseamos perseverar en nuestra actitud de hombres de Estado y de propulsores de la unidad nacional, declaramos que los sindicatos de Colombia y el Movimiento Sindical son en su conjunto organizaciones legales protegidas por el Estado. Sus dirigentes y sus bases son respetables luchadores sociales y merecen nuestra consideración y aprecio institucional. Incluso, más allá de la norma de un Estado social de derecho, mantenemos nuestra política de fortalecimiento del Movimiento Sindical, como la expresión más estable y representativa de la sociedad civil y de apoyo a las gestiones que se realicen para que se eleve su protagonismo en el proceso de paz.

El ataque de los pistoleros contra dirigentes sindicales es un atentado sedicioso contra el Gobierno al cual busca desestabilizar para cerrar los espacios democráticos hoy existentes y que con tantas dificultades hemos conseguido abrir con optimismo por el porvenir esperanzado de Colombia.

El Gobierno y los trabajadores disponen de muchas razones para continuar caminando juntos en la búsqueda de la paz y el diseño de una propuesta de democracia avanzada y de una justicia más real y concreta.

Por supuesto, y cumpliendo el espíritu del tripartismo invitamos a los empresarios de Colombia, soportes fundamentales en el desarrollo nacional, para que se fortalezca su vinculación en esa larga marcha por la vida y el progreso.

Señor Presidente, Honorables Delegados, Colombia cumplirá con todas las obligaciones con la comunidad internacional y con la OIT.

LEGISLACION INTERNACIONAL

La defensa de los derechos laborales y sindicales es un objetivo central de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Así se expresa en el preámbulo de su carta constitutiva y en el anexo de ésta titulado "Declaración relativa a los fines objetivos de la Organización Internacional del Trabajo" (26ª reunión, 1944). Ambos textos merecen la más amplia difusión y consideración entre nosotros.

En materia de legislación internacional sobre derechos laborales y sindicales la expresión más importante son los convenios de la OIT, que son adoptados por los países miembros en la conferencia anual y entran en vigencia con la ratificación por parte de un determinado número de países.

Transcribimos aquí los convenios más estrechamente relacionados con el derecho al trabajo, la libertad sindical y la negociación colectiva, que reclaman la adopción como legislación interna y la más urgente y generalizada aplicación en nuestro país.

La inclusión de los derechos laborales y sindicales entre los derechos fundamentales es lo más sustancial del "Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales", o "Protocolo de San Salvador" (1988), ya ratificado por nuestro país) (Ley 319 de 1996)

CONVENIOS OIT

Convenio 87. Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización. Fue adoptado por la OIT en 1948 y dos años después, en 1950, entró en vigor. Ratificado por Colombia a través de la Ley 26 de 1976. Después de 50 años transcurridos desde su adopción este convenio ha sido ratificado (a diciembre 12 de 1997) por 120 países y falta la ratificación de 54 estados miembros de la OIT.

Convenio 98. Sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva. Fue adoptado en 1949. Está vigente desde el año 1951. En Colombia fue ratificado por medio de la Ley 27 de 1976.

Ambos convenios sirven hoy de base al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social para impulsar una reglamentación del sindicalismo y la negociación colectiva por ramas de actividad económica.

Convenio 122. Sobre la política de empleo. Adoptado en 1964 y vigente desde 1966, pero no ha sido ratificado por Colombia. Este convenio propende por el pleno empleo, el empleo productivo y el empleo libremente elegido. Próximamente será ratificado por China y por India.

Convenio 135. Sobre los representantes de los trabajadores. Adoptado en 1971 y vigente desde 1973, pero no ha sido ratificado por Colombia.

Convenio 143. Sobre desarrollo de los recursos humanos. Adoptado en 1975 y vigente desde 1977, pero no fue ratificado por Colombia.

Convenio 151. Sobre las relaciones de trabajo en la administración pública. Adoptado en 1978, vigente desde 1981. El proyecto de ley (411/97) por medio del cual se ratifica este convenio fue aprobado por el Congreso de la República de Colombia y actualmente está para sanción presidencial.

Convenio 154. Sobre el fomento negociación colectiva. Adoptado en 1981 y vigente desde 1983. Actualmente está en trámite en el Congreso de la República el proyecto de ley por medio del cual se hace su ratificación.

El impulso a la aprobación de los convenios 151 y 154 constituye un compromiso del gobierno nacional con los trabajadores del sector público en el Acuerdo Laboral Estatal (4.1.2) de febrero 18 de 1997. La observancia y la conversión de estos dos convenios internacionales en parte de la legislación interna del país resulta fundamental para garantizar el derecho de negociación colectiva de los trabajadores del sector público.

Convenio 168. Sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo. Adoptado en 1988 y vigente desde 1991.

El proyecto de ley por medio del cual se ratifica está haciendo curso en el Congreso de la República.

Convenio 173. Sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador. Adoptado en 1992 y vigente desde 1995. El gobierno presentó un proyecto de ley en el cual se recomienda la no aprobación de este convenio por parte del Legislativo.

Convenio 175. Sobre el trabajo a tiempo parcial. Adoptado en 1994 y vigente desde febrero de 1998.

Convenio 177. Sobre el trabajo a domicilio. Adoptado en 1996.

Convenio 181. Sobre las agencias de empleo privadas. Adoptado en la Conferencia nro. 85, realizada en 1997.

Los dos últimos convenios aún no han entrado en vigencia. La ratificación de los tres últimos convenios será sometida próximamente a consideración del Legislativo.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO CONSTITUCION

Preámbulo

Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social;

Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y

considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas;

Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejora

la suerte de los trabajadores en sus propios países:

Las Altas Partes Contratantes, movidas por sentimientos de justicia y de humanidad y por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo, y a los efectos de alcanzar los objetivos expuestos en este preámbulo, convienen en la siguiente Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Anexo

DECLARACION RELATIVA A LOS FINES Y OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Filadelfia en su vigésima sexta reunión, adopta, el día diez de mayo de 1944, la presente Declaración de los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo y de los principios que debieran inspirar la política de sus Miembros.

I

La Conferencia reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización y, en especial, los siguientes:

- a) el trabajo no es una mercancía;
- b) la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante;
- c) la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos;
- d) la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.

II

La Conferencia, convencida de que la experiencia ha demostrado plenamente cuán verídica es la declaración contenida en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, según la cual la paz permanente sólo puede basarse en la justicia social afirma que:

- a) todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo

espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;

b) el logro de las condiciones que permitan llegar a este resultado debe constituir el propósito central de la política nacional e internacional;

c) cualquier política y medida de índole nacional e internacional, particularmente de carácter económico y financiero, deben juzgarse desde este punto de vista y aceptarse solamente cuando favorezcan, y no entorpezcan, el cumplimiento de este objetivo fundamental;

d) incumbe a la Organización Internacional del Trabajo examinar y considerar, teniendo en cuenta este objetivo fundamental, cualquier programa o medida internacional de carácter económico y financiero; y

e) al cumplir las tareas que se le confíen, la Organización Internacional del Trabajo, después de tener en cuenta todos los factores económicos y financieros pertinentes, puede incluir, en sus decisiones y recomendaciones, cualquier disposición que considere apropiada.

III

La Conferencia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan:

a) lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida;

b) emplear trabajadores en ocupaciones en que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y de contribuir al máximo al bienestar común;

c) conceder, como medio para lograr este fin y con garantías adecuadas para todos los interesados, oportunidades de formación profesional y medios para el traslado de trabajadores, incluidas las migraciones de mano de obra y de colonos;

d) adoptar, en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, medidas destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección;

e) lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas;

f) extender las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa;

g) proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones;

h) proteger a la infancia y a la maternidad;

i) suministrar alimentos, vivienda y medios de recreo y cultura adecuados;

j) garantizar iguales oportunidades educativas y profesionales.

IV

La Conferencia, convencida de que la utilización más completa y amplia de los recursos productivos del mundo, necesaria para el cumplimiento de los objetivos enunciados en esta Declaración, puede obtenerse mediante una acción eficaz en el ámbito internacional y nacional, que incluya medidas para aumentar la producción y el consumo, evitar fluctuaciones económicas graves, realizar el progreso económico y social de las regiones menos desarrolladas asegurar mayor estabilidad de los precios mundiales de materias primas y productos alimenticios básicos y fomentar un comercio internacional de considerable y constante volumen, ofrece la entera colaboración de la Organización Internacional del Trabajo a todos los organismos internacionales a los que pudiere confiarse parte de la responsabilidad en esta gran tarea, así como en el mejoramiento de la salud, de la educación y del bienestar de todos los pueblos.

V

La Conferencia afirma que los principios enunciados en esta Declaración son plenamente aplicables a todos los pueblos, y que si bien en las modalidades de su aplicación hay que tener debidamente en cuenta el grado de desarrollo social y económico de cada pueblo su aplicación progresiva a los pueblos que todavía son dependientes y a los que ya han llegado a gobernarse por si mismos interesa a todo el mundo civilizado.

CONVENIOS OIT

Convenio 87
sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización

(1948)

(Nota: Fecha de entrada en vigor VIGENCIA: 04: 07: 1950)

CONVENIO: C87

LUGAR: (San Francisco)

ADOPCION: 09:07:1948

SESION - CONFERENCIA: 31

RATIFICADO POR COLOMBIA: Ley 26 noviembre 16 de 1976
La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1948 en su trigésima primera reunión;

Después de haber decidido adoptar, en forma de convenio, diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión;

Considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, «la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical»;

Considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que «la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante»;

Considerando que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su trigésima reunión, adoptó por unanimidad los principios que deben servir de base a la reglamentación internacional, y

Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segundo período de sesiones, hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales,

adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, 1948:

Parte I. Libertad Sindical

Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

Artículo 2

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

Artículo 3

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Artículo 4

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Artículo 5

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Artículo 6

Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Artículo 7

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio

Artículo 8

1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

Artículo 9

1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.

2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, no deberá considerarse que la ratificación de este Convenio por un Miembro menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

Artículo 10

En el presente Convenio, el término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

Parte II. Protección del Derecho de Sindicalización

Artículo 11

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicalización.

Parte III. Disposiciones Diversas

Artículo 12

.....

Parte IV. Disposiciones Finales

Artículos 14 a 21

.....

Convenio 98

**Sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva
(1949)**

**Convenio relativo a la aplicación de los principios del
derecho de sindicalización y de negociación colectiva**

(Nota: Fecha de entrada en vigor:

VIGENCIA:18:07:1951)

CONVENIO: C98

LUGAR:Ginebra

ADOPCION: 01:07:1949

SESION - CONFERENCIA: 32

RATIFICADO POR COLOMBIA: Ley 27 - XI - 16 - 1976

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 junio 1949 en su trigésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación de los principios del derecho de sindicalización y de negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el

Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, 1949:

Artículo 1

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Artículo 2

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Artículo 3

Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicalización definido en los artículos precedentes.

Artículo 4

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Artículo 5

1. La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.

2. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la organización Internacional

del Trabajo. la ratificación de este Convenio por un Miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este Convenio.

Artículo 6

El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.

Artículo 7 a 16

.....

**Convenio 122
sobre la política del empleo
(1964)**

(Nota: Fecha de entrada en vigor:

VIGENCIA: 15:07:1966 .)

CONVENIO: C122

LUGAR: Ginebra

ADOPCION: 09:07:1964

SESION - CONFERENCIA: 48

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1964, en su cuadragésima octava reunión;

Considerando que la Declaración de Filadelfia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida, y que en el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo se dispone la lucha contra el desempleo y la garantía de un salario vital adecuado;

Considerando, además, que de acuerdo con la Declaración de Filadelfia incumbe a la Organización Internacional del Trabajo examinar y considerar los efectos de las políticas económicas y financieras sobre la política del empleo, teniendo en cuenta el objetivo fundamental de que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;

Considerando que la Declaración Universal de Derechos Humanos dispone que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo; Teniendo en cuenta las disposiciones de los convenios y

recomendaciones internacionales del trabajo en vigor relacionados directamente con la política del empleo, especialmente el Convenio y la Recomendación sobre el servicio del empleo, 1948; la Recomendación sobre la orientación profesional, 1949; la Recomendación sobre la formación profesional, 1962, así como el Convenio y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958;

Teniendo en cuenta que estos instrumentos deben ser considerados como parte integrante de un programa internacional más amplio de expansión económica basado en el pleno empleo, productivo y libremente elegido;

Habiendo decidido la adopción de diversas propuestas relativas a la política del empleo que se hallan incluidas en el octavo punto del orden del día de la reunión, y

Habiendo determinado que estas propuestas revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos sesenta y cuatro, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la política del empleo, 1964:

Artículo 1

1. Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.

2. La política indicada deberá tender a garantizar:

a) que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo;

b) que dicho trabajo será tan productivo como sea posible;

c) que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.

3. La indicada política deberá tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales, y será aplicada por métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales.

Artículo 2

Por los métodos indicados y en la medida en que lo permitan las condiciones del país, todo Miembro deberá:

- a) determinar y revisar regularmente las medidas que habrá de adoptar, como parte integrante de una política económica y social coordinada, para lograr los objetivos previstos en el artículo 1;
- b) tomar las disposiciones que pueda requerir la aplicación de tales medidas, incluyendo, si fuere necesario, la elaboración de programas.

Artículo 3

En la aplicación del presente Convenio se consultará a los representantes de las personas interesadas en las medidas que se hayan de adoptar y, en relación con la política del empleo, se consultará sobre todo a los representantes de los empleadores y de los trabajadores con el objeto de tener plenamente en cuenta sus experiencias y opiniones y, además, de lograr su plena cooperación en la labor de formular la citada política y de obtener el apoyo necesario para su ejecución.

Artículos 4 a 11

.....

Convenio 135

**sobre los representantes de los trabajadores
(1971)**

Convenio relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa

(Nota: Fecha de entrada en vigor:

VIGENCIA: 30:06:1973)

CONVENIO: C135

LUGAR: Ginebra

ADOPCION: 23:06:1971

SESION - CONFERENCIA: 5

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 junio 1971 en su quincuagésima sexta reunión;

Teniendo en cuenta las disposiciones del Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, 1949, que protege a los trabajadores contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo;

Considerando que es deseable adoptar disposiciones complementarias con respecto a los representantes de los trabajadores;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección y facilidades concedidas a los representantes de los trabajadores en la empresa, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos setenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971:

Artículo 1

Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.

Artículo 2

1. Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.

2. A este respecto deberán tenerse en cuenta las características del sistema de relaciones obrero-patronales del país y las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa interesada.

3. La concesión de dichas facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada.

Artículo 3

A los efectos de este Convenio, la expresión representantes de los trabajadores comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate:

a) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o

b) de representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.

Artículo 4

La legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales o las decisiones judiciales podrán determinar qué clase o clases de representantes de los trabajadores tendrán derecho a la protección y a las facilidades previstas en el presente Convenio.

Artículo 5

Cuando en una misma empresa existan representantes sindicales y representantes electos, habrán de adoptarse medidas apropiadas, si fuese necesario, para garantizar que la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados o de sus representantes y para fomentar la colaboración en todo asunto pertinente entre los representantes electos y los sindicatos interesados y sus representantes.

Artículo 6

Se podrá dar efecto al presente Convenio mediante la legislación nacional, los contratos colectivos, o en cualquier otra forma compatible con la práctica nacional.

Artículo 7 a 14

.....

**Convenio 143
sobre desarrollo de los recursos humanos
(1975)**

Convenio sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos

(Nota: Fecha de entrada en vigor:

VIGENCIA: 19:07:1977)

CONVENIO: C142

LUGAR: Ginebra

ADOPCION: 23:06:1975

SESION - CONFERENCIA: 60

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1975 en su sexagésima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al desarrollo de los recursos humanos: orientación profesional y formación profesional, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos setenta y cinco, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975:

Artículo 1

1. Todo Miembro deberá adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, estableciendo una estrecha relación entre este campo y el empleo, en particular mediante los servicios públicos del empleo.

2. Estas políticas y estos programas deberán tener en cuenta:
- a) las necesidades, posibilidades y problemas en materia de empleo, tanto a nivel regional como a nivel nacional;
 - b) la fase y el nivel de desarrollo económico, social y cultural;
 - c) las relaciones entre el desarrollo de los recursos humanos y otros objetivos económicos, sociales y culturales.

3. Estas políticas y estos programas deberán aplicarse mediante métodos adaptados a las condiciones nacionales.

4. Estas políticas y estos programas tendrán por mira mejorar la aptitud del individuo de comprender su medio de trabajo y el medio social y de influir, individual o colectivamente, sobre éstos.

5. Estas políticas y estos programas deberán alentar y ayudar a todas las personas, en un pie de igualdad y sin discriminación alguna, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones, teniendo presentes al mismo tiempo las necesidades de la sociedad.

Artículo 2

Para alcanzar los objetivos arriba mencionados, todo Miembro deberá establecer y desarrollar sistemas abiertos, flexibles y complementarios de enseñanza general técnica y profesional, así como de orientación escolar y profesional y de formación profesional, tanto dentro del sistema oficial de enseñanza como fuera de éste.

Artículo 3

1. Todo Miembro deberá ampliar gradualmente sus sistemas de orientación profesional, incluida la información permanente sobre el empleo, a fin de asegurar que se pongan a disposición de todos los niños, adolescentes y adultos una información completa y una orientación tan amplia como sea posible, inclusive por medio de programas apropiados en el caso de los minusválidos.

2. Esta información y esta orientación deberán abarcar la elección de una ocupación, la formación profesional y las oportunidades educativas conexas, la situación y perspectivas de empleo, las posibilidades de promoción, las condiciones de trabajo, la seguridad y la higiene en el trabajo, y otros aspectos de la vida activa en los diversos sectores de la actividad económica, social y cultural, y a todos los niveles de responsabilidad.

3. Esta información y esta orientación deberán ser completadas con información sobre los aspectos generales de los contratos colectivos y los derechos y obligaciones de todos los interesados en virtud de la legislación del trabajo; esta última información deberá suministrarse de acuerdo con la ley y la práctica nacionales habida cuenta de las respectivas funciones y tareas de las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesados.

Artículo 4

Todo Miembro deberá ampliar, adaptar y armonizar gradualmente sus sistemas de formación profesional en forma que cubran las necesidades de formación profesional permanente de los jóvenes y de los adultos en todos los sectores de la economía y ramas de actividad económica y a todos los niveles de calificación y de responsabilidad.

Artículo 5

Las políticas y programas de orientación profesional y formación profesional deberán establecerse e implantarse en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y, según los casos y de conformidad con la ley y la práctica nacionales, con otros organismos interesados.

Artículos 6 a 13

Convenio 151

sobre las relaciones de trabajo en la administración pública (1978)

Convenio sobre la protección del derecho de sindicalización y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública

(Nota: Fecha de entrada en vigor:

VIGENCIA: 25:02:1981 .)

CONVENIO: C151

LUGAR: Ginebra

ADOPCION: 27:06:1978

SESION - CONFERENCIA: 64

RATIFICADO POR COLOMBIA: Ley 411 de 1997

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 junio 1978 en su sexagésima cuarta reunión;

Recordando las disposiciones del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, 1948; del Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, 1949, y del Convenio y la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971;

Recordando que el Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, 1949, no es aplicable a ciertas categorías de empleados públicos y que el Convenio y la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971, se aplican a los representantes de los trabajadores en la empresa;

Tomando nota de la considerable expansión de los servicios prestados por la administración pública en muchos países y de la necesidad de que existan sanas relaciones laborales entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleados públicos; observando la gran diversidad de los sistemas políticos, sociales y económicos de los Estados Miembros y las diferentes prácticas aplicadas por dichos Estados (por ejemplo, en lo atinente a las funciones respectivas de las autoridades centrales y locales; a las funciones de las autoridades federales, estatales y provinciales; a las de las empresas propiedad del Estado y de los diversos tipos de organismos públicos autónomos o semiautónomos, o en lo que respecta a la naturaleza de la relación de empleo);

Teniendo en cuenta los problemas particulares que plantea la delimitación del campo de aplicación de un instrumento internacional y la adopción de definiciones a los fines del instrumento en razón de las diferencias existentes en muchos países entre el empleo público y el empleo privado, así como las dificultades de interpretación que se han planteado a propósito de la aplicación a los funcionarios públicos de las disposiciones pertinentes del Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, 1949, y las observaciones por las cuales los órganos de control de la OIT han señalado en diversas ocasiones que ciertos gobiernos han aplicado dichas disposiciones en forma tal que grupos numerosos de empleados públicos han quedado excluidos del campo de aplicación del Convenio;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en el servicio público, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la presente reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintisiete de junio de mil novecientos setenta y ocho, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978:

Parte I. Campo de Aplicación y Definiciones

Artículo 1

1. El presente Convenio deberá aplicarse a todas las personas empleadas por la administración pública, en la medida en que no les sean aplicables disposiciones más favorables de otros convenios internacionales del trabajo.

2. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio se aplican a los

empleados de alto nivel que, por sus funciones, se considera normalmente que poseen poder decisorio o desempeñan cargos directivos o a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial.

3. La legislación nacional deberá determinar asimismo hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, la expresión empleado público designa a toda persona a quien se aplique el presente Convenio de conformidad con su artículo 1.

Artículo 3

A los efectos del presente Convenio, la expresión organización de empleados públicos designa a toda organización, cualquiera que sea su composición, que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los empleados públicos.

Parte II. Protección del Derecho de Sindicalización

Artículo 4

1. Los empleados públicos gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) sujetar el empleo del empleado público a la condición de que no se afilie a una organización desempleados públicos o a que deje de ser miembro de ella;

b) despedir a un empleado público, o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización.

Artículo 5

1. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de completa independencia respecto de las autoridades públicas.

2. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración.

3. Se consideran actos de injerencia a los efectos de este artículo principalmente los destinados a fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos dominadas por la autoridad pública, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de empleados públicos con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de la autoridad pública.

Parte III. Facilidades que Deben Concederse a las Organizaciones de Empleados Públicos.

Artículo 6

1. Deberán concederse a los representantes de las organizaciones reconocidas de empleados públicos facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas.

2. La concesión de tales facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la administración o servicio interesado.

3. La naturaleza y el alcance de estas facilidades se determinarán de acuerdo con los métodos mencionados en el artículo 7 del presente Convenio o por cualquier otro medio apropiado.

Parte IV. Procedimientos para la Determinación de las Condiciones de Empleo

Artículo 7

Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.

Parte V. Solución de Conflictos

Artículo 8

La solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados.

Parte VI. Derechos Civiles y Políticos

Artículo 9

Los empleados públicos, al igual que los demás trabajadores, gozarán de los derechos civiles y políticos esenciales para el ejercicio normal de la libertad sindical, a reserva solamente de las obligaciones que se deriven de su condición y de la naturaleza de sus funciones.

Parte VII. Disposiciones Finales

Artículos 10 a 17

**Convenio 154
sobre la negociación colectiva
(1981)**

**Convenio sobre el fomento de la negociación colectiva
(Nota: Fecha de entrada en vigor:**

VIGENCIA: 11:08:1983 .)

CONVENIO: C154

LUGAR: Ginebra

ADOPCION: 19:06:1981

SESION - CONFERENCIA: 67

NO RATIFICADO POR COLOMBIA (¿)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1981, en su sexagésima séptima reunión;

Reafirmando el pasaje de la Declaración de Filadelfia que reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan (LDS) lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, y tomando nota de que este principio es plenamente aplicable a todos los pueblos;

Teniendo en cuenta la importancia capital de las normas internacionales contenidas en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, 1948; en el Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, 1949; en la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951; en la Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951; en el Convenio y la Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, y en el Convenio y la Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978;

Considerando que se deberían hacer mayores esfuerzos para realizar los objetivos de dichas normas y especialmente los principios generales enunciados en el artículo 4 del Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, 1949, y en el párrafo 1 de la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951;

Considerando, por consiguiente, que estas normas deberían completarse con medidas apropiadas fundadas en dichas normas y destinadas a fomentar la negociación colectiva libre y voluntaria; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al fomento de la negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 19 de junio de mil novecientos ochenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981:

Parte I. Campo de Aplicación y Definiciones

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica.
2. La legislación o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.
3. En lo que se refiere a la administración pública, la legislación o la práctica nacionales podrán fijar modalidades particulares de aplicación de este Convenio.

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Artículo 3

1. Cuando la ley o la práctica nacionales reconozcan la existencia de representantes de trabajadores que respondan a la definición del apartado b) del artículo 3 del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971, la ley o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto la expresión negociación colectiva se extiende igualmente, a los fines del presente Convenio, a las negociaciones con dichos representantes.

2. Cuando en virtud del párrafo 1 de este artículo la expresión negociación colectiva incluya igualmente las negociaciones con los representantes de los trabajadores a que se refiere dicho párrafo, deberán adoptarse, si fuese necesario, medidas apropiadas para garantizar que la existencia de estos representantes no se utilice en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas.

Parte II. Métodos de Aplicación

Artículo 4

En la medida en que no se apliquen por medio de contratos colectivos, por laudos arbitrales o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional, las disposiciones del presente Convenio deberán ser aplicadas por medio de la legislación nacional.

Parte III. Fomento de la Negociación Colectiva

Artículo 5

1. Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva.

2. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que:

a) la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio;

b) la negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 2 del presente Convenio;

c) sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;

d) la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;

e) los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

Artículo 6

Las disposiciones del presente Convenio no obstaculizarán el funcionamiento de sistemas de relaciones de trabajo en los que la negociación colectiva tenga lugar en el marco de mecanismos o de instituciones de conciliación o de arbitraje, o de ambos a la vez, en los que participen voluntariamente las partes en la negociación colectiva.

Artículo 7

Las medidas adoptadas por las autoridades públicas para estimular y fomentar el desarrollo de la negociación colectiva deberán ser objeto de consultas previas y, cuando sea posible, de acuerdos entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Artículo 8

Las medidas previstas con objeto de fomentar la negociación colectiva no deberán ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva. Parte IV.

Disposiciones Finales _____

Artículo 9 _____

El presente Convenio no revisa ningún convenio ni ninguna recomendación internacional del trabajo existentes. _____

Artículos 10 a 17 _____

..... _____

Convenio 168

sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo

(1988)

(Nota: Fecha de entrada en vigor:

VIGENCIA: 17:10:1991.)

CONVENIO: C168

LUGAR: Ginebra

ADOPCION: 21:06:1988

SESION - CONFERENCIA: 75

REVISA EL C44 DE 1934

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: _____

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1 junio 1988 en su septuagésima quinta reunión; _____

Subrayando la importancia del trabajo y del empleo productivo en toda sociedad, en razón no sólo de los recursos que crean para la comunidad, sino también de los ingresos que proporcionan a los trabajadores, del papel social que les confieren y del sentimiento de satisfacción personal que les infunden; _____

Recordando las normas internacionales existentes en la esfera del empleo y de la protección contra el desempleo (Convenio y Recomendación sobre el desempleo, 1934; Recomendación sobre el desempleo (menores), 1935; Recomendación sobre la seguridad de los medios de vida, 1944; Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952; Convenio y Recomendación sobre la política del empleo, 1964; Convenio y Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975; Convenio y Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978, y Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984); _____

Considerando la amplitud del desempleo y el subempleo, que afectan a diversos países del mundo en todos los niveles de desarrollo, y en particular los problemas de los jóvenes, gran parte de los cuales buscan un primer empleo; _____

Considerando que, desde la adopción de los instrumentos internacionales relativos a la protección contra el desempleo anteriormente citados, se han producido en la legislación y _____

práctica de numerosos Miembros importantes cambios que hacen necesaria la revisión de las normas existentes, en particular el Convenio sobre el desempleo, 1934, y la adopción de nuevas normas internacionales sobre el fomento del pleno empleo, productivo y libremente elegido, por todos los medios apropiados, incluida la seguridad social;

Observando que las disposiciones relativas a las prestaciones de desempleo del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952, fijan un nivel de protección superado actualmente por la mayor parte de los regímenes de indemnización existentes en los países industrializados y que todavía no han sido completadas por normas más elevadas, a diferencia de las relativas a otras prestaciones, pero que los principios en los que se basa este Convenio siguen siendo válidos y que sus normas pueden constituir todavía un objetivo que deben alcanzar ciertos países en desarrollo en condiciones de instituir un régimen de indemnización de desempleo;

Reconociendo que las políticas que fomentan un crecimiento económico estable sostenido y no inflacionario, una respuesta flexible al cambio y la creación y promoción de todas las formas de empleo productivo y libremente elegido, incluidas las pequeñas empresas, las cooperativas, el empleo por cuenta propia y las iniciativas locales en favor del empleo, incluso mediante la redistribución de los recursos actualmente consagrados a la financiación de actividades puramente asistenciales, en beneficio de actividades susceptibles de promover el empleo, principalmente la orientación, la contra los efectos nefastos del desempleo involuntario; que no obstante el desempleo involuntario existe y que es importante, por consiguiente, que los sistemas de seguridad social brinden una ayuda al empleo y un apoyo económico a las personas desempleadas por razones involuntarias;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al fomento del empleo y la seguridad social, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, con miras en particular a la revisión del Convenio sobre el desempleo, 1934, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiuno de junio de mil novecientos ochenta y ocho, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988:

I. Disposiciones Generales

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

a) el término legislación comprende las leyes y reglamentos, así como las disposiciones

estatutarias en materia de seguridad social;

b) el término prescrito significa determinado por la legislación nacional o en virtud de ella.

Artículo 2

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para coordinar su régimen de protección contra el desempleo y su política de empleo. A tal fin deberá procurar que su sistema de protección contra el desempleo y en particular las modalidades de indemnización del desempleo, contribuyan al fomento del pleno empleo, productivo y libremente elegido, y no tengan por efecto disuadir a los empleadores de ofrecer un empleo productivo ni a los trabajadores de buscarlo.

Artículo 3

Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán en consulta y colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, de conformidad con la práctica nacional.

Artículo 4

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, mediante una declaración que acompañe a su ratificación, excluir de las obligaciones resultantes de esta ratificación las disposiciones de la parte VII.

2. Todo Miembro que haya formulado una declaración de esta índole podrá anularla en todo momento mediante una declaración ulterior.

Artículo 5

1. Todo Miembro podrá acogerse, mediante una declaración explicativa anexa a su ratificación, a lo sumo a dos de las excepciones temporales previstas en el párrafo 4 del artículo 10, en el párrafo 3 del artículo 11, en el párrafo 2 del artículo 15, en el párrafo 2 del artículo 18, en el párrafo 4 del artículo 19, en el párrafo 2 del artículo 23, en el párrafo 2 del artículo 24 y en el párrafo 2 del artículo 25. Esta declaración deberá enunciar las razones que justifiquen estas excepciones.

2. No obstante las disposiciones del párrafo 1, un Miembro cuyo sistema de seguridad social lo justifique en razón de su alcance limitado podrá acogerse, mediante una declaración que acompañe a su ratificación, a las excepciones temporales previstas en el párrafo 4 del artículo 10, en el párrafo 3 del artículo 11, en el párrafo 2 del artículo 15, en el párrafo 2 del artículo 18, en el párrafo 4 del artículo 19, en el párrafo 2 del artículo 23, en el párrafo 2 del artículo 24 y en el párrafo 2 del artículo 25. Esta declaración deberá enunciar las razones que justifiquen estas excepciones.

3. Todo Miembro que haya formulado una declaración en aplicación del párrafo 1 o del párrafo 2, en las memorias sobre la aplicación de este Convenio que habrá de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberá indicar con respecto a cada una de las excepciones a que se haya acogido:

- a) que subsisten las razones por las cuales se acogió a dicha excepción;
- b) que renuncia, a partir de una fecha determinada, a acogerse a dicha excepción.

4. Todo Miembro que haya formulado una declaración de esta índole en aplicación del párrafo 1 o del párrafo 2 deberá, según el objeto de su declaración y cuando las circunstancias lo permitan:

- a) cubrir la contingencia de desempleo parcial;
- b) aumentar el número de personas protegidas;
- c) incrementar la cuantía de las indemnizaciones;
- d) reducir la duración del plazo de espera;
- e) ampliar la duración del pago de las indemnizaciones;
- f) adaptar los regímenes legales de seguridad social a las condiciones de la actividad profesional de los trabajadores a tiempo parcial;
- g) esforzarse en garantizar la asistencia médica a los beneficiarios de las indemnizaciones de desempleo y a las personas a su cargo, y
- h) tratar de garantizar que se tengan en cuenta los períodos durante los cuales se pagan estas indemnizaciones para la adquisición del derecho a las prestaciones de seguridad social y, según el caso, para el cálculo de las prestaciones de invalidez, de vejez y de sobrevivientes.

Artículo 6

1. Todo Miembro deberá garantizar la igualdad de trato a todas las personas protegidas, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, nacionalidad, origen étnico o social, invalidez o edad.

2. Las disposiciones del párrafo 1 no constituirán obstáculo a la adopción de las medidas especiales que estén justificadas por la situación de grupos determinados, dentro del marco de los regímenes objeto del párrafo 2 del artículo 12, o que estén destinadas a satisfacer las necesidades específicas de categorías de personas que encuentran problemas particulares en el mercado del trabajo, en particular de grupos desfavorecidos, ni a la conclusión entre Estados de acuerdos bilaterales o multilaterales relativos a prestaciones de desempleo, con carácter de reciprocidad.

II. Fomento del Empleo Productivo

Artículo 7

Todo Miembro deberá formular, como objetivo prioritario, una política destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido, por todos los medios adecuados, incluida la seguridad social. Estos medios deberían incluir, entre otros, los servicios del empleo y la formación y la orientación profesionales.

Artículo 8

1. Todo Miembro deberá esforzarse en adoptar, a reserva de la legislación y la práctica nacionales, medidas especiales para fomentar posibilidades suplementarias de empleo y la ayuda al empleo, así como para facilitar el empleo productivo y libremente elegido de determinadas categorías de personas desfavorecidas que tengan o puedan tener dificultades para encontrar un empleo duradero, como las mujeres, los trabajadores jóvenes, los minusválidos, los trabajadores de edad, los desempleados durante un largo período, los trabajadores migrantes en situación regular y los trabajadores afectados por reestructuraciones.

2. Todo Miembro deberá especificar, en las memorias que habrá de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías de personas en cuyo favor se compromete a fomentar medidas de empleo.

3. Todo Miembro deberá procurar extender progresivamente el fomento del empleo productivo a un mayor número de categorías que el cubierto al principio.

Artículo 9

Las medidas a que se alude en esta parte deberán inspirarse en el Convenio y la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975, y en la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984.

III. Contingencias Cubiertas

Artículo 10

1. Las contingencias cubiertas deberán abarcar, en las condiciones prescritas, el desempleo total, definido como la pérdida de ganancias debida a la imposibilidad de obtener un empleo conveniente, teniendo debidamente en cuenta las disposiciones del párrafo 2 del artículo 21, para una persona apta para trabajar, disponible para el trabajo y efectivamente en busca de empleo.

2. Además, todo Miembro deberá procurar extender la protección del Convenio, en las condiciones prescritas, a las contingencias siguientes:

a) la pérdida de ganancias debida al desempleo parcial definido como una reducción temporal de la duración normal o legal del trabajo;

b) la suspensión o la reducción de ganancias como consecuencia de una suspensión temporal del trabajo, sin terminación de la relación de trabajo, en particular por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.

3. Todo Miembro deberá procurar prever el pago de indemnizaciones a los trabajadores a tiempo parcial que estén efectivamente en busca de un empleo a tiempo completo. El total de las indemnizaciones y de las ganancias procedentes de su empleo a tiempo parcial podrá ser tal que les incite a aceptar un empleo a tiempo completo.

4. Cuando esté en vigor una declaración formulada en virtud del artículo 5, se podrá diferir la aplicación de los párrafos 2 y 3.

IV. Personas Protegidas

Artículo 11

1. Las personas protegidas deberán abarcar a categorías prescritas de asalariados que en total representen el 85 por ciento por lo menos del conjunto de asalariados, incluidos los funcionarios públicos y los aprendices.

2. No obstante las disposiciones del párrafo 1, podrá excluirse de la protección a los funcionarios públicos cuyo empleo garantice la legislación nacional hasta la edad normal de jubilación.

3. Cuando esté en vigor una declaración formulada en virtud del artículo 5, las personas protegidas deberán abarcar:

a) a categorías prescritas de asalariados que constituyan en total el 50 por ciento por lo menos del conjunto de asalariados; o bien

b) si el nivel de desarrollo lo justifica especialmente, a categorías prescritas de asalariados que constituyan en total el 50 por ciento por lo menos del conjunto de asalariados que trabajan en empresas industriales que ocupen a veinte personas por lo menos.

V. Métodos de Protección

Artículo 12

1. Todo Miembro podrá determinar el método o los métodos de protección mediante los cuales se propone dar efecto a las disposiciones del Convenio, se trate de regímenes contributivos o no contributivos o de una combinación de ambos regímenes, a menos que se disponga de otra forma en el presente Convenio.

2. Sin embargo, si la legislación de un Miembro protege a todos los residentes cuyos recursos durante la contingencia no excedan de límites prescritos, la protección conferida podrá limitarse en función de los recursos del beneficiario y de su familia, de conformidad con las disposiciones del artículo 16.

VI. Indemnizaciones que deben Atribuirse

Artículo 13

Las prestaciones abonadas a los desempleados en forma de pagos periódicos podrán subordinarse a los métodos de protección.

Artículo 14

En caso de desempleo total, deberán abonarse indemnizaciones en forma de pagos periódicos calculados de manera que se facilite al beneficiario una indemnización parcial y transitoria por su pérdida de ganancias y se eviten al mismo tiempo efectos disuasivos para el trabajo y la creación de empleos.

Artículo 15

1. En caso de desempleo total y de suspensión de ganancias como consecuencia de una suspensión temporal del trabajo, sin terminación de la relación de trabajo, si esta última contingencia está cubierta, deberán abonarse indemnizaciones en forma de pagos periódicos calculados de la forma siguiente:

a) cuando dichas indemnizaciones se calculen sobre la base de cotizaciones pagadas por la persona protegida o en su nombre, o en función de sus ganancias anteriores, éstas se fijarán en el 50 por ciento por lo menos de las ganancias anteriores dentro del límite eventual de máximos de indemnización o de ganancias referidos por ejemplo al salario de un obrero calificado o al salario medio de los trabajadores en la región en cuestión;

b) cuando dichas indemnizaciones se calculen independientemente de las cotizaciones o de las ganancias anteriores, éstas se fijarán en el 50 por ciento por lo menos del salario mínimo legal o del salario de un trabajador ordinario, o en la cuantía mínima indispensable para cubrir los gastos esenciales, tomando el valor más elevado.

2. Cuando se haya formulado una declaración en virtud del artículo 5, el importe de las indemnizaciones deberá ser por lo menos igual:

a) al 45 por ciento de las ganancias anteriores; o bien

b) al 45 por ciento del salario mínimo legal o del salario de un trabajador ordinario, sin que dicho porcentaje pueda ser inferior al importe mínimo indispensable para cubrir los gastos esenciales.

3. Cuando sea apropiado, los porcentajes especificados en los párrafos 1 y 2 podrán alcanzarse comparando los pagos periódicos netos de impuestos y de cotizaciones con las ganancias netas de impuestos y de cotizaciones.

3. Si la legislación de un Miembro prevé que la duración inicial del pago de las indemnizaciones previstas en el artículo 15 se escalone según la duración del período de calificación, la media de los períodos previstos para el pago de las indemnizaciones deberá alcanzar por lo menos veintiséis semanas.

4. Cuando esté en vigor una declaración formulada en virtud del artículo 5, la duración del pago de las indemnizaciones podrá limitarse a trece semanas durante un período de doce meses o a un promedio de trece semanas si la legislación prevé que la duración inicial del pago se escalone según la duración del período de calificación.

5. En el caso previsto en el apartado b) del párrafo 2, todo Miembro deberá procurar conceder a los interesados una ayuda complementaria apropiada a fin de permitirles volver a encontrar un empleo productivo y libremente escogido, recurriendo en particular a las medidas especificadas en la parte II.

6. La duración del pago de las indemnizaciones abonadas a los trabajadores de temporada podrá adaptarse a las condiciones de su actividad profesional, sin perjuicio de las disposiciones del apartado b) del párrafo 2.

Artículo 20

Las indemnizaciones a que tenga derecho una persona protegida en las contingencias de desempleo total o parcial o de suspensión de ganancias como consecuencia de una suspensión temporal de trabajo, sin terminación de la relación de trabajo, pueden denegarse, suprimirse, suspenderse o reducirse, en una medida prescrita:

- a) mientras el interesado no se halle en el territorio del Miembro;
- b) cuando, según la apreciación de la autoridad competente, el interesado haya contribuido deliberadamente a su despido;
- c) cuando, según la apreciación de la autoridad competente, el interesado haya abandonado voluntariamente su empleo, sin motivo legítimo;
- d) durante un conflicto laboral, cuando el interesado haya interrumpido su trabajo para participar en él o cuando se le impida trabajar como consecuencia directa de una suspensión del trabajo debida a dicho conflicto;
- e) cuando el interesado haya intentado conseguir o haya conseguido fraudulentamente las indemnizaciones;
- f) cuando el interesado haya hecho caso omiso, sin motivo legítimo, de los servicios disponibles en materia de colocación, orientación, formación y readiestramiento o reinserción profesionales en un empleo conveniente;
- g) mientras el interesado cobre otra prestación de mantenimiento de los ingresos prevista por la legislación del Miembro en cuestión, a excepción de una prestación familiar, bajo reserva de que la

parte de la indemnización que se suspende no sobrepase la otra prestación.

Artículo 21

1. Las indemnizaciones a que tenga derecho una persona protegida en caso de desempleo total o parcial podrán denegarse, suprimirse, suspenderse o reducirse, en una medida prescrita, cuando el interesado se niegue a aceptar un empleo conveniente.

2. En la apreciación del carácter conveniente de un empleo se tendrán en cuenta especialmente, en condiciones prescritas y en la medida apropiada, la edad del desempleado, la antigüedad en su profesión anterior, la experiencia adquirida, la duración del desempleo, la situación del mercado del empleo, las repercusiones de este empleo sobre la situación personal y familiar del interesado y el hecho de que el empleo esté disponible como consecuencia directa de una suspensión del trabajo debido a un conflicto laboral en curso.

Artículo 22

Cuando una persona protegida haya recibido directamente de su empleador o de cualquier otra fuente, en virtud de la legislación o de un convenio colectivo, una indemnización de cesantía cuyo principal objeto sea ayudar a compensar la pérdida de ganancias sufrida en caso de desempleo total:

a) las indemnizaciones de desempleo a que tenga derecho el interesado podrán suspenderse por un período equivalente a aquel durante el cual la indemnización de cesantía permita compensar la pérdida de ganancias sufrida; o bien

b) la indemnización de cesantía podrá reducirse en una cuantía equivalente al valor convertido en un pago único de las indemnizaciones de desempleo a que el interesado tendría derecho durante un período equivalente a aquel durante el cual la indemnización de cesantía permite compensar la pérdida de ganancias sufrida, a elección de cada Miembro.

Artículo 23

1. Todo Miembro cuya legislación prevea el derecho a la asistencia médica y lo subordine directa o indirectamente a una condición de actividad profesional, deberá esforzarse por garantizar, en condiciones prescritas, la asistencia médica a los beneficiarios de indemnizaciones de desempleo y a las personas que están a su cargo.

2. Cuando esté en vigor una declaración hecha en virtud del artículo 5, se podrá diferir la aplicación del párrafo 1.

Artículo 24

1. Todo Miembro deberá procurar, en condiciones prescritas, garantizar a los beneficiarios de indemnizaciones de desempleo que se tomen en consideración los períodos en que se abonan dichas indemnizaciones:

a) para la adquisición del derecho y, según el caso, el cálculo de las prestaciones de invalidez, de vejez y de sobrevivientes;

b) para la adquisición del derecho a la asistencia médica, a los subsidios de enfermedad y de maternidad y a las prestaciones familiares, una vez terminado el desempleo, cuando la legislación del Miembro prevea tales prestaciones y subordine directa o indirectamente el derecho a ellas a una condición de actividad profesional.

2. Cuando esté en vigor una declaración formulada en virtud del artículo 5, se podrá diferir la aplicación del párrafo 1.

Artículo 25

1. Todo Miembro deberá asegurar la adaptación de los regímenes legales de seguridad social relacionados con el ejercicio de una actividad profesional a las condiciones de la actividad profesional de los trabajadores a tiempo parcial cuyo período de trabajo o cuyas ganancias, en condiciones prescritas, no puedan considerarse insignificantes.

2. Cuando esté en vigor una declaración formulada en virtud del artículo 5, se podrá diferir la aplicación del párrafo 1.

VII. Disposiciones Particulares Para los Nuevos Solicitantes de Empleo

Artículo 26

1. Los Miembros deberán tener presente que existen varias categorías de personas que buscan empleo a las que nunca se ha reconocido como desempleados o han dejado de serlo, o que nunca han pertenecido a regímenes de indemnización de desempleo o han cesado de pertenecer a ellos. Por consiguiente, tres por lo menos de las diez categorías siguientes de personas en busca de empleo deberán gozar de prestaciones sociales, en las condiciones y según las modalidades prescritas:

a) los jóvenes que han terminado su formación profesional;

b) los jóvenes que han terminado sus estudios;

c) los jóvenes que han terminado el servicio militar obligatorio;

d) toda persona al término de un período consagrado a la educación de un hijo o a cuidar a un enfermo, un inválido o un anciano;

e) las personas cuyo cónyuge haya fallecido, cuando no tengan derecho a una prestación de superviviente;

f) las personas divorciadas o separadas;

g) los ex detenidos;

h) los adultos, incluidos los inválidos, que hayan terminado un período de formación;

i) los trabajadores migrantes al regreso a su país de origen, a reserva de los derechos que hayan adquirido en virtud de la

legislación del último país en que trabajaron;

j) las personas que con anterioridad hayan trabajado por cuenta propia.

2. Todo Miembro deberá especificar, en las memorias que habrá de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías de personas enumeradas en el párrafo 1 que se compromete a proteger.

3. Todo Miembro deberá procurar extender progresivamente la protección a un número de categorías de personas más elevado que el que haya aceptado al principio.

VIII. Garantías Jurídicas Administrativas y Financieras
Artículos 27 a 39

.....

Convenio 173

sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador

1992

Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador

(Nota: Este convenio ha entrado en vigencia:

VIGENCIA: 08:06:1995)

CONVENIO: C173

LUGAR: Ginebra

SESION - CONFERENCIA: 79

ADOPCION: 23:06:1992

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y

congregada en dicha ciudad el 3 de junio de 1992, en su septuagésima novena reunión;

Subrayando la importancia de la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador y recordando las disposiciones al respecto del artículo 11 del Convenio sobre la protección del salario, 1949, y del artículo 11 del Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925;

Observando que, desde la adopción del Convenio sobre la protección del salario, 1949, se ha atribuido una mayor importancia a la rehabilitación de empresas insolventes y que, en razón de los efectos sociales y económicos de la insolvencia, deberían realizarse esfuerzos, siempre que sea posible, para rehabilitar las empresas y salvaguardar el empleo;

Observando que, desde la adopción de dichas normas, la legislación y la práctica de muchos Miembros han experimentado

una importante evolución en el sentido de una mejor protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, y considerando que sería oportuno que la Conferencia adoptara nuevas normas relativas a los créditos laborales;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, tema que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión;

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos noventa y dos, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992:

PARTE I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio, el término insolvencia designa aquellas situaciones en que, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, se ha abierto un procedimiento relativo a los activos de un empleador, con objeto de pagar colectivamente a sus acreedores.

2 y 3

.....

Artículos 2 a 4

.....

PARTE II: PROTECCION DE LOS CREDITOS LABORALES POR MEDIO DE UN PRIVILEGIO CREDITOS PROTEGIDOS

Artículo 5

En caso de insolvencia del empleador, los créditos adeudados a los trabajadores en razón de su empleo deberán quedar protegidos por un privilegio, de modo que sean pagados con cargo a los activos del empleador insolvente antes de que los acreedores no privilegiados puedan cobrar la parte que les corresponda.

Artículo 6

El privilegio deberá cubrir al menos los créditos laborales correspondientes:

a) a los salarios correspondientes a un período determinado, que no deberá ser inferior a tres meses, precedente a la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo;

b) a las sumas adeudadas en concepto de vacaciones pagadas correspondientes al trabajo efectuado en el curso del año en el que ha sobrevenido la insolvencia o la terminación de la relación de trabajo, así como las correspondientes al año anterior;

c) a las sumas adeudadas en concepto de otras ausencias retribuidas, correspondientes a un período determinado, que no deberá ser inferior a tres meses, precedente a la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo, y

d) a las indemnizaciones por fin de servicios adeudadas al trabajador con motivo de la terminación de la relación de trabajo.

LIMITACIONES

Artículo 7

1. La legislación nacional podrá limitar el alcance del privilegio de los créditos laborales a un monto prescrito, que no deberá ser inferior a un mínimo socialmente aceptable.

2. Cuando el privilegio de los créditos laborales esté limitado de esa forma, aquel monto se deberá reajustar cuando proceda, para mantener su valor.

RANGO DEL PRIVILEGIO

Artículo 8

1. La legislación nacional deberá atribuir a los créditos laborales un rango de privilegio superior al de la mayoría de los demás créditos privilegiados, y en particular a los del Estado y de la seguridad social.

2. Sin embargo, cuando los créditos laborales están protegidos por una institución de garantía, de conformidad con la parte III del presente Convenio, se podrá atribuir a los créditos así protegidos un rango de privilegio menos elevado que el de los créditos del Estado y de la seguridad social.

PARTE III. PROTECCION DE LOS CREDITOS LABORALES POR UNA INSTITUCION DE GARANTIA PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 9

El pago de los créditos adeudados a los trabajadores por sus empleadores, en razón de su empleo, deberá ser garantizado por una institución de garantía, cuando no pueda ser efectuado por el empleador debido a su insolvencia.

Artículo 10

A los efectos de la puesta en aplicación de esta parte del Convenio, todo Miembro podrá adoptar, después de consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, las medidas apropiadas para evitar posibles abusos.

Artículo 11

1. Las modalidades de organización, gestión, funcionamiento y

financiación de las instituciones de garantía deberán ser determinadas de conformidad con el artículo 2.

2. El párrafo precedente no obsta a que un Miembro, de conformidad con sus características y necesidades, permita que las compañías de seguros proporcionen la protección mencionada en el artículo 9, siempre que ofrezcan garantías suficientes.

CREDITOS PROTEGIDOS POR UNA INSTITUCION DE GARANTIA

Artículo 12

Los créditos laborales protegidos en virtud de esta parte del Convenio deberán cubrir, al menos:

- a) los salarios correspondientes a un período determinado, que no deberá ser inferior a ocho semanas, precedente a la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo;
- b) las sumas adeudadas en concepto de las vacaciones pagadas correspondientes al trabajo efectuado en un período determinado, que no deberá ser inferior a seis meses, precedente a la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo;
- c) las sumas adeudadas en concepto de otras ausencias retribuidas correspondientes a un período determinado, que no deberá ser inferior a ocho semanas, precedente a la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo, y
- d) las indemnizaciones por fin de servicios adeudadas a los trabajadores con motivo de la terminación de su relación de trabajo.

Artículo 13

- 1. Los créditos laborales protegidos en virtud de esta parte del Convenio podrán ser limitados a un monto prescrito, que no deberá ser inferior a un mínimo socialmente aceptable.
- 2. Cuando los créditos protegidos estén limitados en esa forma, aquel monto se deberá reajustar cuando proceda, para mantener su valor.

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 14

El presente Convenio revisa, en la medida precisada en el artículo 3, párrafos 6 y 7, que anteceden, el Convenio sobre la protección del salario, 1949, el que permanece no obstante abierto a la ratificación de los Miembros.

Artículos 15 a 22

**Convenio 175
sobre el trabajo a tiempo parcial
1994**

**Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial
(Nota: fecha de la entrada en vigor:
VIGENCIA: 28:02:1998)**

CONVENIO: C175

LUGAR: Ginebra

SESION - CONFERENCIA: 81

ADOPCION: 24:06:1994

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 de junio de 1994, en su octogésima primera reunión;

Observando la pertinencia que tienen para los trabajadores a tiempo parcial las disposiciones del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951; del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, y del Convenio y la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981; Observando la pertinencia que para esos trabajadores tienen el Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988, y la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984;

Reconociendo la importancia que presenta para todos los trabajadores el contar con un empleo productivo y libremente elegido, la importancia que tiene para la economía el trabajo a tiempo parcial, la necesidad de que en las políticas de empleo se tenga en cuenta la función del trabajo a tiempo parcial como modo de abrir nuevas posibilidades de empleo y la necesidad de asegurar la protección de los trabajadores a tiempo parcial en los campos del acceso al empleo, de las condiciones de trabajo y de la seguridad social;

Después de haber decidido adoptar diversas propuestas relativas al trabajo a tiempo parcial, tema que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas propuestas revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veinticuatro de junio de mil novecientos noventa y cuatro, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994:

Artículo 1

A efectos del presente Convenio:

a) la expresión trabajador a tiempo parcial designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable;

- b) la duración normal de la actividad laboral a la que se hace referencia en el apartado a) puede ser calculada semanalmente o en promedio durante un período de empleo determinado;
- c) la expresión trabajador a tiempo completo en situación comparable se refiere al trabajador a tiempo completo que:
 - i) tenga el mismo tipo de relación laboral;
 - ii) efectúe o ejerza un tipo de trabajo o de profesión idéntico o similar, y
 - iii) esté empleado en el mismo establecimiento o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en ese establecimiento, en la misma empresa o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en esa empresa, en la misma rama de actividad, que el trabajador a tiempo parcial de que se trate;
- d) no se considerará trabajadores a tiempo parcial a los trabajadores a tiempo completo que se encuentren en situación de desempleo parcial, es decir, aquellos que estén afectados por una reducción colectiva y temporal de la duración normal de su trabajo por motivos económicos, tecnológicos o estructurales.

Artículo 2

El presente Convenio no afecta a las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores a tiempo parcial en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.

Artículo 3

1. Las disposiciones del presente Convenio son aplicables a todos los trabajadores a tiempo parcial, en el entendido de que todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores interesados, podrá excluir total o parcialmente de su campo de aplicación a categorías particulares de trabajadores o de establecimientos toda vez que la inclusión de tales categorías pueda plantear problemas particulares de especial importancia.

2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que se acoja a la posibilidad que se le ofrece en el párrafo anterior deberá indicar, en las memorias sobre las medidas adoptadas para su aplicación que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, cada una de las categorías particulares de trabajadores o de establecimientos así excluida, y los motivos por los que dicha exclusión se ha considerado o se sigue considerando necesaria.

Artículo 4

Deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección de que gozan los trabajadores a tiempo completo en situación comparable en lo relativo:

- a) al derecho de sindicalización, al derecho de negociación colectiva y al derecho de actuar en calidad de representantes de los trabajadores;
- b) a la seguridad y la salud en el trabajo;
- c) a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Artículo 5

Deberán adoptarse medidas apropiadas a la legislación y la práctica nacionales para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial no perciban, por el solo hecho de trabajar a tiempo parcial, un salario básico que, calculado proporcionalmente sobre una base horaria, por rendimiento o por pieza, sea inferior al salario básico, calculado por el mismo método, de los trabajadores a tiempo completo que se hallen en una situación comparable.

Artículo 6

Los regímenes de seguridad social establecidos por ley que estén ligados al ejercicio de una actividad profesional deberán adaptarse de forma que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable; estas condiciones podrán determinarse de forma proporcional a la duración del tiempo de trabajo, a las cotizaciones o los ingresos, o mediante otros métodos que sean conformes a la legislación y la práctica nacionales.

Artículo 7

Deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, en las siguientes esferas:

- a) protección de la maternidad;
- b) terminación de la relación de trabajo;
- c) vacaciones anuales pagadas y días feriados pagados, y
- d) licencia de enfermedad,

en el entendido de que las prestaciones pecuniarias podrán determinarse proporcionalmente a la duración del tiempo de trabajo o a los ingresos.

Artículo 8

1. Los trabajadores a tiempo parcial cuyos ingresos y duración del tiempo de trabajo sean inferiores a límites mínimos determinados podrán ser excluidos por todo Miembro:

a) del alcance de cualquiera de los regímenes de seguridad social previstos en el artículo 6 del presente Convenio, salvo cuando se trate de prestaciones en caso de accidente del trabajo y de enfermedad profesional;

b) del alcance de cualquiera de las medidas adoptadas en las esferas mencionadas en el artículo 7 del presente Convenio, salvo en lo relativo a las medidas de protección de la maternidad

distintas de aquellas previstas en el contexto de uno de los regímenes de seguridad social establecidos por ley.

2. Los límites mínimos a los que se refiere el párrafo 1 deberán ser lo suficientemente bajos con el fin de que no quede excluido un porcentaje indebidamente elevado de trabajadores a tiempo parcial.

3. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad prevista en el párrafo 1 del presente artículo deberá:

- a) revisar periódicamente los límites mínimos en vigor;
- b) indicar en las memorias sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo cuáles son los límites mínimos en vigor y los motivos que los inspiran, así como indicar si se tiene prevista la extensión progresiva de la protección a los trabajadores excluidos.

4. Las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores deberán ser consultadas acerca de la determinación, el nuevo examen o la revisión de los límites mínimos mencionados en el presente artículo.

Artículo 9

1. Deberán adoptarse medidas para facilitar el acceso al trabajo a tiempo parcial, productivo libremente elegido, que responda a la vez a las necesidades de los empleadores y de los trabajadores, siempre que se garantice la protección a que se refieren los artículos 4 a 7 del presente Convenio.

2. Estas medidas deberán comprender:

- a) la revisión de las disposiciones de la legislación que puedan impedir o desalentar el recurso al trabajo a tiempo parcial o la aceptación de este tipo de trabajo;
- b) la utilización de los servicios del empleo, cuando los haya, en el marco de sus funciones de información o de colocación, para identificar y dar a conocer las oportunidades de trabajo a tiempo parcial;
- c) una atención especial, en el marco de las políticas de empleo, a las necesidades y las preferencias de grupos específicos, tales como los desempleados, los trabajadores con responsabilidades familiares, los trabajadores de edad, los trabajadores discapacitados y los trabajadores que estén cursando estudios o prosigan su formación profesional.

3. Estas medidas también pueden incluir la realización de investigaciones y la difusión de información sobre el grado en que el trabajo a tiempo parcial responde a los objetivos económicos y sociales de los empleadores y de los trabajadores.

Artículo 10

En los casos apropiados, deberán adoptarse medidas para que el traslado de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo

parcial, o viceversa, sea voluntario, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

Artículo 11

Las disposiciones del presente Convenio deberán aplicarse mediante legislación, salvo en la medida en que surtan efecto en virtud de convenios colectivos o de cualquier otro medio conforme con la práctica nacional. Las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores deberán ser consultadas antes de que se adopte tal legislación.

Artículos 12 a 19

.....

Convenio 177

sobre el trabajo a domicilio

1996

(Nota: este convenio todavía no ha entrado en vigencia:

VIGENCIA: 00:00:0000)

CONVENIO: C177

LUGAR: Ginebra

SESION - CONFERENCIA: 83

ADOPCION: 20:06:1996

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 de junio de 1996, en su octogésima tercera reunión;

Recordando que muchos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que establecen normas de aplicación general relativas a las condiciones de trabajo son aplicables a los trabajadores a domicilio;

Tomando nota de que las condiciones particulares que caracterizan al trabajo a domicilio incitan a mejorar la aplicación de esos convenios y recomendaciones a los trabajadores a domicilio, así como a complementarlos con normas que tengan en cuenta las características propias del trabajo a domicilio;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo a domicilio, tema que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veinte de junio de mil novecientos noventa y seis, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996:

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

a) la expresión trabajo a domicilio significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:

i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;

ii) a cambio de una remuneración;

iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales;

b) una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará trabajador a domicilio a los efectos del presente Convenio por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual;

c) la palabra empleador significa una persona física o jurídica que, de modo directo o por conducto de un intermediario, esté o no prevista esta figura en la legislación nacional, da trabajo a domicilio por cuenta de su empresa.

Artículo 2

El presente Convenio se aplica a toda persona que realiza trabajo a domicilio, tal y como se define en el anterior artículo 1.

Artículo 3

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar, aplicar y revisar periódicamente una política nacional en materia de trabajo a domicilio destinada a mejorar la situación de los trabajadores a domicilio, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas y, cuando las haya, con las organizaciones que se ocupan de los trabajadores a domicilio y las organizaciones de los empleadores que recurren a trabajadores a domicilio.

Artículo 4

1. En la medida de lo posible, la política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, teniendo en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa.

2. La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de:

a) el derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;

- _____ b) a protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación;
- _____ c) la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- _____ d) la remuneración;
- _____ e) la protección por regímenes legales de seguridad social;
- _____ f) el acceso a la formación;
- _____ g) la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;
- _____ h) la protección de la maternidad.

_____ Artículo 5

_____ La política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá aplicarse por medio de la legislación, de convenios colectivos, de laudos arbitrales o de cualquier otra vía procedente y compatible con la práctica nacional.

_____ Artículo 6

_____ Deberán tomarse medidas apropiadas para que, siempre que sea posible, las estadísticas del trabajo abarquen el trabajo a domicilio.

_____ Artículo 7

_____ La legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá aplicarse al trabajo a domicilio teniendo en cuenta las características propias de éste y deberá determinar las condiciones en que, por razones de seguridad y salud, ciertos tipos de trabajo y la utilización de determinadas sustancias podrán prohibirse en el trabajo a domicilio.

_____ Artículo 8

_____ Cuando esté permitido el recurso a intermediarios en el trabajo a domicilio, las responsabilidades respectivas de los empleadores y de los intermediarios deberán determinarse mediante la legislación o decisiones judiciales, de conformidad con la práctica nacional.

_____ Artículo 9

- _____ 1. Un sistema de inspección compatible con la legislación y la práctica nacionales deberá garantizar el cumplimiento de la legislación aplicable al trabajo a domicilio.
- _____ 2. Deberán preverse y aplicarse de manera efectiva medidas apropiadas, que incluyan, cuando proceda, sanciones, para los casos de infracción de dicha legislación.

_____ Artículo 10

_____ El presente Convenio no menoscaba las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores a domicilio en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.

_____ Artículos 11 a 18

Convenio 181
sobre las agencias de empleo privadas
1997

(Nota: este Convenio todavía no ha entrado en vigencia:

VIGENCIA: 00:00:0000)

CONVENIO: C181

LUGAR: Ginebra

SESION - CONFERENCIA: 85

ADOPCION:19:06: 1997

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 de junio de 1997, en su octogésima quinta reunión;

Tomando nota de las disposiciones del Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949;

Consciente de la importancia que representa la flexibilidad para el funcionamiento de los mercados de trabajo;

Recordando que la Conferencia Internacional del Trabajo en su 81.a reunión, 1994, consideró que la OIT debía proceder a revisar el Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949:

Considerando que el contexto en que funcionan las agencias de empleo privadas es muy distinto de las condiciones existentes cuando se procedió a la adopción del mencionado Convenio;

Reconociendo el papel que las agencias de empleo privadas pueden desempeñar en el buen funcionamiento del mercado de trabajo;

Recordando la necesidad de proteger a los trabajadores contra los abusos;

Reconociendo la necesidad de garantizar la libertad sindical y de promover la negociación colectiva y el diálogo social como elementos necesarios para el funcionamiento de un buen sistema de relaciones laborales;

Tomando nota de lo dispuesto en el Convenio sobre el servicio del empleo, 1948; Recordando las disposiciones del Convenio sobre trabajo forzoso. 1930, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, 1948, el Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, 1949, el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, el Convenio sobre la política del empleo, 1964, el Convenio sobre la edad mínima, 1973, el Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988, así como las disposiciones sobre reclutamiento y colocación que figuran en el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949, y en el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión del Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949, tema que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que estas proposiciones adopten la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha diecinueve de junio de mil novecientos noventa y siete, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997:

Artículo 1

1. A efectos del presente Convenio, la expresión agencia de empleo privada designa a toda persona física o jurídica, independiente de las autoridades públicas, que presta uno o más de los servicios siguientes en relación con el mercado de trabajo:

a) servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia de empleo privada pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse;

b) servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica (en adelante «empresa usuaria»), que determine sus tareas y supervise su ejecución;

c) otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específicas.

2. A efectos del presente Convenio, el término «trabajadores» comprende a los solicitantes de empleo.

3. A efectos del presente Convenio, la expresión tratamiento de los datos personales de los trabajadores designa la recopilación, almacenamiento, combinación y comunicación de los datos personales, o todo otro uso que pudiera hacerse de cualquier información relativa a un trabajador identificado o identificable.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todas las agencias de empleo privadas.

2. El presente Convenio se aplica a todas las categorías de trabajadores y a todas las ramas de actividad económica. No se aplica al reclutamiento y colocación de la gente de mar.

3. El presente Convenio tiene como una de sus finalidades permitir el funcionamiento de las agencias de empleo privadas, así como la protección de los trabajadores que utilicen sus servicios, en el marco de sus disposiciones.

4. Previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, todo Miembro podrá :

a) prohibir, en determinadas circunstancias, el funcionamiento de las agencias de empleo privadas con respecto a ciertas categorías de trabajadores o en ciertas ramas de actividad económica en lo que atañe a la prestación de uno o más de los servicios a que se refiere el párrafo 1 del artículo 1;

b) excluir, en determinadas circunstancias, a los trabajadores de ciertas ramas de actividad económica, o de partes de éstas, del campo de aplicación del presente Convenio, o de algunas de sus disposiciones, siempre que se garantice por otros medios a los trabajadores en cuestión una protección adecuada.

5. Todo Miembro que ratifique el Convenio deberá indicar, en las memorias que envíe en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las prohibiciones o exclusiones a las que en su caso se acoja en virtud del párrafo 4 del presente artículo, motivándolas debidamente.

Artículo 3

1. La determinación del régimen jurídico de las agencias de empleo privadas se efectuará de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

2. Todo Miembro deberá determinar, mediante un sistema de licencias o autorizaciones, las condiciones por las que se rige el funcionamiento de las agencias de empleo privadas salvo cuando dichas condiciones estén determinadas de otra forma por la legislación y la práctica nacionales.

Artículo 4

Se adoptarán medidas para asegurar que los trabajadores contratados por las agencias de empleo privadas que prestan los servicios a los que se hace referencia en el artículo 1 no se vean privados del derecho de libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva.

Artículo 5

1. Con el fin de promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia de acceso al empleo y a las diferentes profesiones, todo Miembro velará por que las agencias de empleo privadas traten a los trabajadores sin discriminación alguna por razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otra forma de discriminación cubierta en la legislación y la práctica nacionales, tales como la edad o la discapacidad.

2. Las disposiciones del párrafo 1 del presente artículo no serán obstáculo a que las agencias de empleo privadas faciliten servicios especiales o apliquen programas destinados a ayudar a los trabajadores más desfavorecidos en sus actividades de búsqueda de empleo.

Artículo 6

El tratamiento de los datos personales de los trabajadores por las agencias de empleo privadas deberá:

- a) efectuarse en condiciones que protejan dichos datos y que respeten la vida privada de los trabajadores, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
- b) limitarse a las cuestiones relativas a las calificaciones y experiencia profesional de los trabajadores en cuestión y a cualquier otra información directamente pertinente.

Artículo 7

1. Las agencias de empleo privadas no deberán cobrar a los trabajadores, ni directa ni indirectamente, ni en todo ni en parte, ningún tipo de honorario o tarifa.

2. En interés de los trabajadores afectados, la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, podrá autorizar excepciones a lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo respecto de determinadas categorías de trabajadores, así como de determinados servicios prestados por las agencias de empleo privadas.

3. Todo Miembro que autorice excepciones en virtud del párrafo 2 del presente artículo deberá, en las memorias que envíe de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, suministrar información acerca de esas excepciones y motivarlas debidamente.

Artículo 8

1. Todo Miembro deberá, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, adoptar todas las medidas necesarias y convenientes, dentro de los límites de su jurisdicción y, en su caso, en colaboración con otros Miembros, para que los trabajadores migrantes reclutados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas gocen de una protección adecuada y para impedir que sean objeto de abusos. Esas medidas comprenderán leyes o reglamentos que establezcan sanciones, incluyendo la prohibición de aquellas agencias de empleo privadas que incurran en prácticas fraudulentas o abusos.

2. Cuando se recluten trabajadores en un país para trabajar en otro, los Miembros interesados considerarán la posibilidad de concluir acuerdos laborales bilaterales para evitar abusos y prácticas fraudulentas en materia de reclutamiento, colocación y empleo.

Artículo 9

Todo Miembro tomará medidas para asegurar que las agencias de empleo privadas no recurran al trabajo infantil ni lo ofrezcan.

Artículo 10

La autoridad competente deberá garantizar que existen mecanismos y procedimientos apropiados en los que colaboren si es conveniente las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, para examinar las quejas, los presuntos abusos y las prácticas fraudulentas relacionadas con las actividades de las agencias de empleo privadas.

Artículo 11

Todo Miembro adoptará, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, las medidas necesarias para asegurar que los trabajadores empleados por agencias de empleo privadas previstas en el apartado b) del párrafo 1 del artículo 1 gocen de una protección adecuada en materia de:

- a) libertad sindical;
- b) negociación colectiva;
- c) salarios mínimos;
- d) tiempo de trabajo y demás condiciones de trabajo;
- e) prestaciones de seguridad social obligatorias;
- f) acceso a la formación;
- g) seguridad y salud en el trabajo;
- h) indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional;
- i) indemnización en caso de insolvencia y protección de los créditos laborales;
- j) protección y prestaciones de maternidad y protección y prestaciones parentales.

Artículo 12

Todo Miembro deberá determinar y atribuir, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, las responsabilidades respectivas de las agencias de empleo privadas que prestan los servicios que se mencionan en el apartado b) del párrafo 1 del artículo 1, y de las empresas usuarias, en relación con:

- a) la negociación colectiva;
- b) el salario mínimo;
- c) el tiempo de trabajo y las demás condiciones de trabajo;
- d) las prestaciones de seguridad social obligatorias;
- e) el acceso a la formación;
- f) la protección en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo;
- g) la indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional;
- h) la indemnización en caso de insolvencia y la protección de los créditos laborales;
- i) la protección y las prestaciones de maternidad y la protección y prestaciones parentales.

Artículo 13

1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales y previa consulta con las organizaciones más representativas de

empleadores y de trabajadores, todo Miembro elaborará, establecerá y revisará periódicamente las condiciones para promover la cooperación entre el servicio público del empleo y las agencias de empleo privadas.

2. Las condiciones que se mencionan en el párrafo 1 del presente artículo deberán reconocer el principio de que las autoridades públicas retienen competencias para, en última instancia:

a) formular políticas de mercado de trabajo;

b) utilizar y controlar la utilización de fondos públicos destinados a la aplicación de esa política.

3. Las agencias de empleo privadas deberán, con la periodicidad que la autoridad competente disponga, facilitarle la información que precise, teniendo debidamente en cuenta su carácter confidencial:

a) con el fin de permitirle conocer la estructura y las actividades de las agencias de empleo privadas, de conformidad con las condiciones y las prácticas nacionales;

b) con fines estadísticos.

4. La autoridad competente deberá compilar y, a intervalos regulares, hacer pública esa información.

Artículo 14

1. Las disposiciones del presente Convenio se aplican por medio de la legislación o por otros medios conformes a la práctica nacional, como decisiones judiciales, laudos arbitrales o convenios colectivos.

2. El control de la aplicación de las disposiciones destinadas a dar efecto al presente Convenio correrá a cargo de los servicios de inspección del trabajo o de otras autoridades públicas competentes.

3. Se deberían prever y aplicar efectivamente medidas de corrección adecuadas, con inclusión de sanciones si hubiese lugar, en los casos de infracción de las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 15

El presente Convenio no afecta a las disposiciones más favorables aplicables en virtud de otros convenios internacionales del trabajo

Artículo 16

El presente Convenio revisa el Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949, y el Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933.

Artículos 17 a 24

86ª REUNION DE LA CONFERENCIA DE LA OIT – Junio 2 – 18 de 1998.

PROPUESTA DE CONVENIO SOBRE TRABAJO INFANTIL

8. Todo Miembro que ratifique el convenio debería adoptar medidas para garantizar la prohibición y la eliminación inmediata de las peores formas de trabajo infantil.

9. A efectos del Convenio, el término «niño» debería aplicarse a todas las personas menores de 18 años.

10. A efectos del convenio, la expresión «las peores formas de trabajo infantil» debería abarcar:

a) todas las formas de esclavitud o prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, el trabajo forzoso u obligatorio, la servidumbre por deudas y la condición de siervo;

b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, para la producción de pornografía o para actuaciones pornográficas;

c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular para la producción y el tráfico de estupefacientes y sustancias sicotrópicas, como se definen en los tratados internacionales pertinentes;

d) cualquier otro tipo de trabajo o actividad que, por su naturaleza o por las condiciones en que se realice, pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

11. 1) La legislación nacional o la autoridad competente deberían determinar, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, los tipos de trabajo o actividad mencionados en el punto 10, d), y constatar su existencia, teniendo presentes las normas internacionales en la materia.

2) La autoridad competente debería examinar periódicamente y, en caso necesario, revisar los tipos de trabajo o actividad determinados en el párrafo 1) de este punto, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

12. Los Miembros deberían establecer o designar mecanismos apropiados para vigilar la aplicación de las disposiciones

destinadas a la prohibición y la eliminación inmediata de las peores formas de trabajo infantil.

13. 1) Los Miembros deberían elaborar y poner en práctica programas de acción para eliminar, como medida prioritaria, las peores formas de trabajo infantil.

2) Dichos programas de acción deberían elaborarse y ponerse en práctica en consulta con las instituciones gubernamentales competentes y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

14. 1) Todo Miembro que ratifique el convenio debería adoptar las medidas necesarias para garantizar su aplicación y cumplimiento efectivos, entre ellas, la provisión e imposición de sanciones penales y de otra índole, según proceda.

2) Los Miembros deberían adoptar medidas efectivas, con plazos determinados, teniendo en cuenta la importancia de la educación para la eliminación del trabajo infantil, con el fin de:

a) impedir que haya niños ocupados en las peores formas de trabajo infantil;

b) proveer la necesaria y adecuada asistencia directa para librar a los niños del trabajo, y asegurar su rehabilitación y reinserción social por medio, entre otras medidas, de la educación básica gratuita;

c) identificar a los niños que corren un riesgo especial, entrar en contacto directo con ellos y tener en cuenta la situación particular de las niñas.

3) Los Miembros deberían designar a la autoridad competente encargada de la ejecución de las disposiciones que den efecto al mismo.

15. Los Miembros deberían adoptar medidas, cuando proceda, para prestarse ayuda a fin de aplicar las disposiciones del convenio por medio de la cooperación o la asistencia internacionales.

RESOLUCIÓN SOBRE EL EMPLEO JUVENIL

1. Pide a los Estados Miembros y, cuando corresponda, a los empleadores, los trabajadores y sus respectivas organizaciones que:

- a) apliquen una estrategia de crecimiento económico equilibrada; _____
- b) consideren políticas y programas nuevos e innovadores con el fin de crear oportunidades de empleo para los jóvenes; _____
- c) aumenten las inversiones en la educación básica con miras a mejorar su calidad y el acceso a una educación más completa y de nivel superior para categorías de jóvenes desfavorecidos; _____
- d) adopten medidas para que, cuando los jóvenes abandonen la escuela, posean una educación y una gama de calificaciones y competencias que les permitan realizar plenamente su potencial y contribuir al bienestar de la sociedad y a las necesidades de la economía y de las empresas; _____
- e) adopten medidas con el fin de adecuar la formación y el asesoramiento profesionales a los requisitos del mercado de trabajo para facilitar la transición de los jóvenes entre la escuela y el trabajo y la adquisición de las competencias elementales e intercambiables que precisan para el empleo y un aprendizaje vitalicio; _____
- f) fomenten una mayor participación de los empleadores, los trabajadores y sus respectivas organizaciones en:
- i) la determinación de los programas y contenidos de la educación y de la formación profesional; _____
 - ii) la aplicación de estos programas; _____
 - iii) el diseño, supervisión y evaluación de sistemas para convalidar las calificaciones y las competencias; _____
 - iv) la promoción de una colaboración más estrecha con los proveedores de educación; _____
- g) promuevan y apoyen una política a favor de los jóvenes en la que se reconozca el papel desempeñado por la educación y las organizaciones de jóvenes en el desarrollo de un sentido de responsabilidad social, iniciativa y cooperación; _____
- h) promuevan una organización flexible del trabajo de manera que los jóvenes puedan aprovechar las oportunidades de educación y formación en el empleo y fuera del mismo dentro del marco de acuerdos concertados en el lugar de trabajo; _____
- i) determinen los obstáculos que plantea la contratación de jóvenes y adopten disposiciones, dentro de lo que sea posible y oportuno, para eliminarlos y continuar garantizando al mismo tiempo la protección de la persona en el empleo; _____

_____ j) elaboren un marco legislativo y administrativo que proteja el
_____ empleo de los jóvenes;

_____ k) inciten a las empresas a desempeñar un papel activo en el
_____ ofrecimiento de una formación continuada a los trabajadores
_____ jóvenes;

_____ l) inciten a los jóvenes y las empresas a adoptar actitudes más
_____ flexibles respecto de la adquisición de nuevas competencias para
_____ adecuarse a necesidades que cambian;

_____ m) insten a las agencias de empleo, públicas y privadas, a prestar
_____ una asistencia más eficaz a los jóvenes para que consigan un
_____ empleo;

_____ n) promuevan la empresa, el espíritu empresarial y el empleo
_____ por cuenta propia entre los jóvenes, así como la creación y
_____ viabilidad de empresas pequeñas y medianas en tanto que una
_____ de las fuentes más importantes de oportunidades de empleo para
_____ los jóvenes;

_____ o) adopten y apliquen políticas encaminadas a mejorar la
_____ competitividad por medio de inversiones, incluidas las inversiones
_____ en tecnología, el desarrollo de recursos humanos, la educación
_____ y las competencias para promover el crecimiento económico, el
_____ desarrollo social y el empleo;

_____ p) aumenten sus actividades de asistencia al desarrollo y de
_____ cooperación técnica a favor de países más pobres para la
_____ educación y formación de los jóvenes.

_____ 2. Pide al Consejo de Administración de la Oficina Internacional
_____ del Trabajo que:

_____ a) otorgue alta prioridad al empleo juvenil cuando considere el
_____ Programa y Presupuesto para el bienio 2000-2001 y los bienios
_____ ulteriores, en grado adecuado a la importancia del problema;

_____ b) considere la inclusión, a la mayor brevedad, de la discusión
_____ general de una cuestión relativa al empleo juvenil en el orden del
_____ día de la Conferencia Internacional del Trabajo;

_____ c) vele para que la cuestión del empleo juvenil se considere
_____ cuando proceda en los debates de las reuniones de nivel regional
_____ o subregional, incluidas las reuniones tripartitas;

d) vele para que las estructuras regionales de la OIT y los equipos multidisciplinarios presten asistencia a los gobiernos y a los interlocutores sociales en la ejecución de la política de la OIT relativa al empleo juvenil;

e) encargue al Director General que, en la elaboración de las propuestas de programa y presupuesto, tenga en cuenta el seguimiento del programa de acción actual sobre estrategias para combatir la marginación y el desempleo de los jóvenes con miras a:

- i) elaborar una estrategia internacional para el empleo juvenil;
- ii) crear una base de datos sobre el empleo juvenil;
- iii) asegurar la difusión de información sobre las mejores prácticas y de estudios sobre las iniciativas a favor de los jóvenes;

f) encargue al Director General que coopere con otros organismos internacionales con el fin de promover una acción internacional a favor del empleo juvenil.

PROYECTO DE CONVENIO SOBRE SUBCONTRATACIÓN

A. Proyecto de convenio sobre el trabajo en régimen de subcontratación

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el dos de junio de 1998 en su octogésima sexta reunión; Tomando nota del creciente recurso al trabajo en régimen de subcontratación y reconociendo la conveniencia de adoptar nuevas normas en la materia, con miras a garantizar una protección adecuada a los trabajadores en régimen de subcontratación; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo en régimen de subcontratación, tema que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y, Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha de junio de mil novecientos noventa y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como: el Convenio sobre el trabajo en régimen de subcontratación, 1998:

Artículo 1

A efectos del presente Convenio: a la expresión «trabajo en régimen de subcontratación» designa todo trabajo realizado para una persona física o jurídica (designada como «empresa usuaria») por una persona (designada como «trabajador en régimen de subcontratación»), cuando el trabajo lo realiza el trabajador en régimen de subcontratación personalmente, en condiciones de dependencia o de subordinación efectivas respecto a la empresa usuaria, análogas a las que caracterizan una relación laboral de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, y cuando:

- i. El trabajo se realiza con arreglo a un acuerdo contractual directo entre el trabajador en régimen de subcontratación y la empresa usuaria, distinto de un contrato de trabajo, o
- ii. el trabajador en régimen de subcontratación es puesto a disposición de la empresa usuaria por un subcontratista o un intermediario;

b. el término «subcontratista» designa a una persona física o jurídica que se compromete a asegurar la realización de un trabajo para una empresa usuaria en virtud de un acuerdo contractual celebrado con ésta;

c. el término «intermediario» designa a una persona física o jurídica que pone a disposición de una empresa usuaria trabajadores en régimen de subcontratación, sin adquirir formalmente la calidad de empleador de esos trabajadores.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todos los trabajadores en régimen de subcontratación. No se aplica a los trabajadores que, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, tienen un contrato de trabajo formalmente reconocido con la empresa usuaria. No se aplica a los asalariados de las agencias de empleo privadas puestos a disposición de empresas usuarias para realizar un trabajo en régimen de subcontratación.

2. La autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, podrá excluir de la aplicación del presente Convenio o de algunas de sus disposiciones a:

a. otras categorías particulares de trabajadores en régimen de subcontratación que gozan, por otros conceptos, de una protección adecuada, o

b. determinadas ramas de actividad económica, cuando la

aplicación del Convenio pudiera suscitar problemas particulares de considerable importancia.

3. Todo Miembro que ratifique el Convenio deberá indicar, en la primera memoria que presente de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las excepciones a que se haya acogido con arreglo al párrafo 2 anterior y explicar sus motivos.

Artículo 3

Todo Miembro deberá velar por que se adopten medidas adecuadas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a fin de prevenir accidentes y daños para la salud de los trabajadores en régimen de subcontratación que sean consecuencia del trabajo en régimen de subcontratación, guarden relación con él o sobrevengan durante su realización.

Artículo 4

Deberán adoptarse medidas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, para:

a. garantizar una protección adecuada por lo que se refiere al pago de:

- i. las sumas que se adeuden a los trabajadores en régimen de subcontratación por el trabajo realizado, y
- ii. toda cotización de la seguridad social que deba ser pagada por cuenta de estos trabajadores en virtud de ese trabajo;

b. garantizar que se determinen claramente las responsabilidades relativas al cumplimiento de las obligaciones económicas previstas en el apartado a) anterior;

c. garantizar que los trabajadores en régimen de subcontratación perciban indemnizaciones en caso de sufrir accidentes o enfermedades que sean consecuencia de la realización del trabajo en régimen de subcontratación.

Artículo 5

Todo Miembro deberá fomentar la igualdad de trato entre los trabajadores en régimen de subcontratación y los trabajadores que tienen una relación de empleo reconocida, habida cuenta de las condiciones aplicables a otros trabajadores que realizan un trabajo de índole esencialmente similar, en condiciones análogas.

Artículo 6

1. Deberán adoptarse medidas para garantizar que los trabajadores en régimen de subcontratación gocen de la misma protección que los trabajadores que tienen una relación de empleo reconocida, por lo que se refiere a:

-
-
- a. el derecho de sindicación y el derecho de negociación colectiva;
 - b. la discriminación en el empleo y la ocupación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social;
 - c. la edad mínima.

2. Deberán adoptarse medidas, según proceda, para garantizar que los trabajadores en régimen de subcontratación gocen de una protección adecuada en materia de:

-
-
- a. tiempo de trabajo y otras condiciones laborales;
 - b. protección de la maternidad;
 - c. seguridad y salud en el trabajo;
 - d. remuneración;
 - e. régimen legal de seguridad social.

Artículo 7

Todo Miembro deberá adoptar medidas para garantizar que, cuando se recurra al trabajo en régimen de subcontratación, no se eludan las obligaciones ni se denieguen los derechos previstos en la legislación laboral y de seguridad social.

Artículo 8

1. El presente Convenio deberá aplicarse mediante la legislación o por cualesquiera otros medios compatibles con la práctica nacional, tales como decisiones judiciales, laudos arbitrales o convenios colectivos.

2. Se adoptarán medidas eficaces, correspondientes a los medios escogidos en virtud del párrafo 1 anterior, para asegurar mediante una inspección adecuada o de otra forma la aplicación y el cumplimiento apropiados de la reglamentación o las disposiciones sobre el trabajo en régimen de subcontratación.

3. Se deberán prever y aplicar eficazmente medidas correctivas adecuadas, incluidas sanciones cuando así proceda, en caso de infracción de la reglamentación o las disposiciones mencionadas en el párrafo 2 anterior.

Artículo 9

Las disposiciones del presente Convenio no menoscabarán las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores en régimen de subcontratación en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.

PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONÓMICOS SOCIALES Y CULTURALES,

«PROTOCOLO DE SAN SALVADOR»

La CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS («PACTO DE SAN JOSÉ DE COSTA RICA»), de la OEA, fue suscrita en San José, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969, en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos. Entró en vigor: 18 de julio de 1978, conforme al Artículo 74.2 de la Convención. Ratificación de Colombia: 31 julio 1973 n/ 21 junio 1985.

Preámbulo

Los Estados partes en la Convención Americana sobre Derechos Humanos «Pacto de San José de Costa Rica»,

Reafirmando su propósito de consolidar en este Continente, dentro del cuadro de las instituciones democráticas, un régimen de libertad personal y de justicia social, fundado en el respeto de los derechos esenciales del hombre;

Reconociendo que los derechos esenciales del hombre no nacen del hecho de ser nacional de determinado Estado, sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana, razón por la cual justifican una protección internacional, de naturaleza convencional coadyuvante o complementaria de la que ofrece el derecho interno de los Estados americanos;

Considerando la estrecha relación que existe entre la vigencia de los derechos económicos, sociales y culturales y la de los derechos civiles y políticos, por cuanto las diferentes categorías de derechos constituyen un todo indisoluble que encuentra su base en el reconocimiento de la dignidad de la persona humana, por lo cual exigen una tutela y promoción permanente con el objeto de lograr su vigencia plena, sin que jamás pueda justificarse

la violación de unos en aras de la realización de otros;
Reconociendo los beneficios que derivan del fomento y desarrollo de la cooperación entre los Estados y de las relaciones internacionales;

Recordando que, con arreglo a la Declaración Universal de los Derechos Humanos y a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, sólo puede realizarse el ideal del ser humano libre, exento del temor y de la miseria, si se crean condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos;

Teniendo presente que si bien los derechos económicos, sociales y culturales fundamentales han sido reconocidos en anteriores instrumentos internacionales, tanto de ámbito universal como regional, resulta de gran importancia que éstos sean reafirmados, desarrollados, perfeccionados y protegidos en función de consolidar en América, sobre la base del respeto integral a los derechos de la persona, el régimen democrático representativo de gobierno así como el derecho de sus pueblos al desarrollo, a la libre determinación y a disponer libremente de sus riquezas y recursos naturales, y considerando que la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece que pueden someterse a la consideración de los Estados partes reunidos con ocasión de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos proyectos de protocolos adicionales a esa Convención con la finalidad de incluir progresivamente en el régimen de protección de la misma otros derechos y libertades,

Han convenido en el siguiente Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos «Protocolo de San Salvador»:

Artículo 1

Obligación de Adoptar Medidas

Los Estados partes en el presente Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos se comprometen a adoptar las medidas necesarias tanto de orden interno como mediante la cooperación entre los Estados, especialmente económica y técnica, hasta el máximo de los recursos disponibles y tomando en cuenta su grado de desarrollo, a fin de lograr progresivamente, y de conformidad con la legislación interna, la plena efectividad de los derechos que se reconocen en el presente Protocolo.

Artículo 2

Obligación de Adoptar Disposiciones de Derecho Interno

Si el ejercicio de los derechos establecidos en el presente Protocolo no estuviera ya garantizado por disposiciones legislativas o de otro carácter, los Estados partes se comprometen

a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones de este Protocolo, las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos.

Artículo 3

Obligación de no Discriminación

Los Estados partes en el presente Protocolo se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Artículo 4

No Admisión de Restricciones

No podrá restringirse o menoscabarse ninguno de los derechos reconocidos o vigentes en un Estado en virtud de su legislación interna o de convenciones internacionales, a pretexto de que el presente Protocolo no los reconoce o los reconoce en menor grado.

Artículo 5

Alcance de las Restricciones y Limitaciones

Los Estados partes sólo podrán establecer restricciones y limitaciones al goce y ejercicio de los derechos establecidos en el presente Protocolo mediante leyes promulgadas con el objeto de preservar el bienestar general dentro de una sociedad democrática, en la medida que no contradigan el propósito y razón de los mismos.

Artículo 6

Derecho al Trabajo

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.

Artículo 7

Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo

Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior supone

que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

a. una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;

b. el derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva;

c. el derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo, para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio;

d. la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional;

e. la seguridad e higiene en el trabajo;

f. la prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida;

g. la limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos;

h. el descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.

Artículo 8

Derechos Sindicales

1. Los Estados partes garantizarán:

a. el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente;

b. el derecho a la huelga.

2. El ejercicio de los derechos enunciados precedentemente sólo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que éstos sean propios a una sociedad democrática, necesarios para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y las libertades de los demás. Los miembros de las fuerzas armadas y de policía, al igual que los de otros servicios públicos esenciales, estarán sujetos a las limitaciones y restricciones que imponga la ley.

3. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato.

Artículo 9

Derecho a la Seguridad Social

1. Toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario, las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependientes.

2. Cuando se trate de personas que se encuentran trabajando, el derecho a la seguridad social cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad antes y después del parto.

Artículo 10 a 18

Artículo 19

Medios de Protección

1. Los Estados partes en el presente Protocolo se comprometen a presentar, de conformidad con lo dispuesto por este artículo y por las correspondientes normas que al efecto deberá elaborar la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, informes periódicos respecto de las medidas progresivas que hayan adoptado para asegurar el debido respeto de los derechos consagrados en el mismo Protocolo.

2. Todos los informes serán presentados al Secretario General de la Organización de los Estados Americanos, quien los transmitirá al Consejo Interamericano Económico y Social y al Consejo Interamericano para la Educación, la Ciencia y la Cultura, a fin de que los examinen conforme a lo dispuesto en el presente artículo. El Secretario General enviará copia de tales informes a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

3. El Secretario General de la Organización de los Estados Americanos transmitirá también a los organismos especializados

del sistema interamericano, de los cuales sean miembros los Estados partes en el presente Protocolo, copias de los informes enviados o de las partes pertinentes de éstos, en la medida en que tengan relación con materias que sean de la competencia de dichos organismos, conforme a sus instrumentos constitutivos.

4. Los organismos especializados del sistema interamericano podrán presentar al Consejo Interamericano

Económico y Social y al Consejo Interamericano para la Educación, la Ciencia y la Cultura informes relativos al cumplimiento de las disposiciones del presente Protocolo, en el campo de sus actividades.

5. Los informes anuales que presenten a la Asamblea General el Consejo Interamericano Económico y Social y el Consejo Interamericano para la Educación, la Ciencia y la Cultura contendrán un resumen de la información recibida de los Estados partes en el presente Protocolo y de los organismos especializados acerca de las medidas progresivas adoptadas a fin de asegurar el respeto de los derechos reconocidos en el propio Protocolo y las recomendaciones de carácter general que al respecto se estimen pertinentes.

6. En el caso de que los derechos establecidos en el párrafo a) del artículo 8 y en el artículo 13 fuesen violados por una acción imputable directamente a un Estado parte del presente Protocolo, tal situación podría dar lugar, mediante la participación de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, y cuando proceda de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, a la aplicación del sistema de peticiones individuales regulado por los artículos 44 a 51 y 61 a 69 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

7. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos podrá formular las observaciones y recomendaciones que considere pertinentes sobre la situación de los derechos económicos, sociales y culturales establecidos en el presente Protocolo en todos o en algunos de los Estados partes, las que podrá incluir en el Informe Anual a la Asamblea General o en un Informe Especial, según lo considere más apropiado. Los Consejos y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en ejercicio de las funciones que se les confieren en el presente artículo tendrán en cuenta la naturaleza progresiva de la vigencia de los derechos objeto de protección por este Protocolo.

Artículo 20

Reservas

Los Estados partes podrán formular reservas sobre una o más disposiciones específicas del presente Protocolo al momento de aprobarlo, firmarlo, ratificarlo o adherir a él, siempre que no sean

incompatibles con el objeto y el fin del Protocolo.

Artículo 21

Firma, Ratificación o Adhesión. Entrada en Vigor

1. El presente Protocolo queda abierto a la firma y a la ratificación o adhesión de todo Estado parte de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

2. La ratificación de este Protocolo o la adhesión al mismo se efectuará mediante el depósito de un instrumento de ratificación o de adhesión en la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos.

3. El Protocolo entrará en vigor tan pronto como once Estados hayan depositado sus respectivos instrumentos de ratificación o de adhesión.

4. El Secretario General informará a todos los Estados miembros de la Organización de la entrada en vigor del Protocolo.

Artículo 22

Incorporación de otros Derechos y Ampliación de los Reconocidos

1. Cualquier Estado parte y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos podrán someter a la consideración de los Estados partes, reunidos con ocasión de la Asamblea General, propuestas de enmienda con el fin de incluir el reconocimiento de otros derechos y libertades, o bien otras destinadas a extender o ampliar los derechos y libertades reconocidos en este Protocolo.

2. Las enmiendas entrarán en vigor para los Estados ratificantes de las mismas en la fecha en que se haya depositado el respectivo instrumento de ratificación que corresponda al número de los dos tercios de los Estados partes en este Protocolo. En cuanto al resto de los Estados partes, entrarán en vigor en la fecha en que depositen sus respectivos instrumentos de ratificación.

(Suscrito en San Salvador, El Salvador, el 17 de noviembre de 1988, en el decimoctavo período ordinario de sesiones de la Asamblea General)

NOTA: Colombia ratificó el Protocolo de San Salvador por medio de la Ley 319 del 20 de septiembre de 1996.

CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA

TITULO II

De los derechos, las garantías y los deberes

Capítulo I

De los derechos fundamentales

Derecho al trabajo

Art. 25.- 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.

_____ Derecho de reunión

_____ Art. 37.- Toda parte del pueblo puede reunirse y manifestarse
_____ pública y pacíficamente. Sólo la ley podrá establecer de manera
_____ expresa los casos en los cuales se podrá limitar el ejercicio de
_____ ese derecho.

_____ Derecho de asociación

_____ Art. 38.- Se garantiza el derecho de libre asociación para el
_____ desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan
_____ en sociedad.

_____ Derecho de sindicalización

_____ Art. 39.- 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
_____ procede 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.

_____ Capítulo II

_____ De los derechos sociales, económicos y culturales

_____ Igualdad de sexos – Especial protección a la mujer

_____ Art. 43.- La mujer y el hombre tienen iguales derechos y
_____ oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase
_____ de discriminación. Durante el embarazo y después del parto
_____ gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá
_____ de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada
_____ o desamparada.

_____ El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de
_____ familia.

_____ Seguridad Social

_____ Art. 48.- La seguridad social es un servicio público de carácter
_____ obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control
_____ del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad
_____ y solidaridad, en los términos que establezca la ley.

_____ Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la
_____ seguridad social.

_____ El Estado, con la participación de los particulares, ampliará
_____ progresivamente la cobertura de la seguridad social que

comprenderá la prestación de servicios en la forma que determine la ley.

La seguridad social podrá ser prestada por entidades públicas o privadas, de conformidad con la ley.

No se podrán destinar ni utilizar los recursos de las instituciones de la seguridad social para fines diferentes a ella.

La ley definirá los medios para que los recursos destinados a pensiones mantengan su poder adquisitivo constante.

Derechos del trabajador

Art. 53. El Congreso expedirá el Estatuto del Trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales de trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Derecho a la capacitación

Art. 54.- Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

Negociación colectiva en conflictos laborales (y concertación)

Art. 55.- 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.

Derecho de huelga (y comisión permanente de concertación)

Art. 56.- Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador.

La ley reglamentará este derecho.

Una comisión permanente integrada por el gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales. La ley reglamentará su composición y funcionamiento.

Participación de los trabajadores

Art. 57.- La ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas.

Protección a trabajadores agrícolas

Art. 64.- Es deber del Estado promover el acceso progresivo a la propiedad de la tierra de los trabajadores agrarios, en forma individual o asociativa, y a los servicios de educación, salud, vivienda, seguridad social, recreación, crédito, comunicaciones, comercialización de los productos, asistencia técnica y empresarial, con el fin de mejorar el ingreso y calidad de vida de los campesinos.

PROYECTO DE LEY SOBRE ESTATUTO DEL TRABAJO

PROYECTO DE LEY NÚMERO 145 / 96 CAMARA

«Por medio de la cual se desarrollan algunos principios de la Constitución Política, protectores del Derecho al Trabajo»

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA:

TÍTULO I

PRINCIPIOS GENERALES

ARTÍCULO 1º. Finalidad. La finalidad de esta ley es hacer efectiva la especial protección constitucional del derecho al trabajo y de los derechos de los trabajadores.

ARTÍCULO 2º. Ambito de aplicación. La presente ley regula todas las relaciones de trabajo ejecutadas en el territorio de la República de Colombia por colombianos y extranjeros, y aquellas en que nacionales o nacionalizados colombianos, contratados en Colombia, presten servicios en el extranjero.

ARTÍCULO 3º. Igualdad de los trabajadores. Todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen las mismas

protecciones y garantías, sin discriminaciones de ninguna naturaleza, en razón de su raza, sexo, edad, credo, religión, doctrina política, condición social o nacionalidad.

ARTÍCULO 4°. Derecho al trabajo. Toda persona tiene derecho al trabajo, en la forma prevista en la Constitución Política y en las leyes.

ARTÍCULO 5°. Obligatoriedad del trabajo. El trabajo es socialmente obligatorio.

ARTÍCULO 6°. Protección. El trabajo goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Política y en las leyes.

ARTÍCULO 7°. Mínimo de derechos y garantías. Los derechos consagrados en ésta y las demás leyes y normas laborales constituyen el mínimo de beneficios en favor del trabajador. Son nulos de pleno derecho, los acuerdos, cláusulas contractuales o vinculaciones laborales que desconozcan ese mínimo.

ARTÍCULO 8°. Estabilidad en el empleo. Toda relación de trabajo, en el sector público o privado es de carácter permanente y sólo podrá ser terminada por el empleador cuando exista causa justificada debidamente comprobada.

ARTÍCULO 9°. Transacción y conciliación. Son válidas la transacción y conciliación en asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e inalienables.

ARTÍCULO 10°. Favorabilidad. En caso de conflicto entre los preceptos de dos o más fuentes formales del derecho, se resolverá mediante la aplicación de la norma más favorable al trabajador.

ARTÍCULO 11°. Prevalencia. En la solución de los conflictos de trabajo prevalece el derecho sustancial. El objeto del procedimiento es lograr la objetividad de los derechos consagrados en la ley sustancial.

ARTÍCULO 12°. Primacía de la realidad. La realidad prevalecerá sobre cualquier ritualidad, forma o acuerdo que tienda a desconocerla o a transformarla en fenómeno jurídico distinto de la relación laboral real o contractual.

ARTÍCULO 13°. Normas internacionales del trabajo. Incorpóranse al régimen laboral colombiano los convenios internacionales del trabajo adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, OIT, que a la fecha de la vigencia de la presente ley hayan sido votados favorablemente por el Gobierno Colombiano en la respectiva Conferencia General.

ARTÍCULO 14°. Derecho a la protesta. Los trabajadores pueden reunirse y manifestarse pública y pacíficamente. El Estado garantizará y protegerá el ejercicio de este derecho constitucional.

ARTÍCULO 15°. Derecho a la asociación. Todos los trabajadores del sector público o privado pueden formar sindicatos o asociaciones para la defensa de sus derechos y mejoramiento de sus condiciones laborales, económicas, profesionales, culturales y de seguridad social. El Estado promoverá y garantizará el ejercicio del derecho de asociación de los trabajadores.

ARTÍCULO 16°. Derecho a la contratación colectiva. Las organizaciones de los trabajadores tanto del sector público o privado, tienen derecho a negociar con los empleadores los contratos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y exigir su cumplimiento.

ARTÍCULO 17°. Derecho de huelga. Se garantiza el derecho de huelga para todos los trabajadores tanto del sector público como privado, salvo en los servicios públicos sin cuya prestación se ponga en peligro la vida, la seguridad y la salubridad de las personas.

TITULO II

DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DEL TRABAJO

CAPÍTULO I

DE LA VINCULACIÓN LABORAL

ARTÍCULO 18°. Vinculación laboral. Todos los trabajadores públicos o privados en el territorio nacional se vincularán mediante contrato de trabajo o mediante nombramiento proferido por la autoridad competente y mediante el mecanismo y el lleno de los requisitos establecidos, a excepción de los funcionarios públicos de elección popular.

ARTÍCULO 19°. Duración. Toda vinculación laboral es a término indefinido. Excepcionalmente podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo, por el lapso que dure la realización de una obra o labor determinada, o para ejecutar un trabajo ocasional o transitorio.

ARTÍCULO 20°. Contrato a término fijo. Excepcionalmente podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo en los siguientes casos:

- a) Para reemplazar personal en período de vacaciones, permisos, licencias, compensatorios, calamidades domésticas, incapacidades, fuerza mayor o caso fortuito;

- b) Para desarrollar labores no relacionadas con las actividades propias de la empresa;

La duración de esta clase de contratos, no podrá ser superior a un año, pero será renovable por otro período igual si subsisten las causas que le dieron origen.

Este contrato constará siempre por escrito y en él debe especificarse entre otras cláusulas las que les dieron origen y el término de duración.

ARTÍCULO 21°. Contrato de obra. El contrato de trabajo de obra o labor específica es aquel que se celebra para la ejecución de labores ocasionales, transitorias o emergentes, debidamente precisadas, con independencia del tiempo que se requiera para su ejecución. Su terminación será al finalizar la obra o labor específica contratada.

CAPÍTULO II

MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 22. Modificación. El contrato de trabajo puede ser modificado:

- a) Por mutuo acuerdo de las partes, para mejorar los derechos y prerrogativas del trabajador.
- b) Por ascenso, promoción y traslado, de común acuerdo.
- c) Por la convención colectiva del trabajo o laudo arbitral.

ARTÍCULO 23. Suspensión. Cuando el trabajador sea llamado a prestar servicio militar obligatorio, se suspenderá temporalmente el contrato de trabajo. Finalizado el servicio el trabajador se reincorporará a su empleo.

ARTÍCULO 24. Terminación. El contrato de trabajo termina:

- a) Por muerte del trabajador.
- b) Mutuo consentimiento.
- c) Por expiración del término convenido.
- d) Por la realización de la obra o labor contratada
- e) Por liquidación definitiva de la empresa o establecimiento, con previso previo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- f) Por sentencia judicial.
- g) Por abandono del cargo sin causa justificada, debidamente comprobada.
- h) Por voluntad del trabajador.

ARTÍCULO 25. Terminación del contrato por causa justificada. El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo cuando para ello exista una causa justificada relacionada con su conducta o su capacidad, debidamente comprobadas; por vencimiento del período de prueba, del término pactado, de la labor u obra para la que fue contratada.

TÍTULO III

PARTE COLECTIVA

CAPÍTULO I

DERECHO DE ASOCIACIÓN

ARTÍCULO 26. Derecho de sindicalización. Todos los trabajadores del sector público o privado tienen derecho a sindicalizarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos, sociales y políticos. Gozarán de licencias no remuneradas para desempeñarse en los cargos de elección popular cuando fueren elegidos para ellos. El Estado colombiano garantizará y protegerá estos derechos.

ARTÍCULO 27°. Autonomía sindical. Los trabajadores del sector público o privado se organizarán y afiliarán autónomamente en sindicatos, los cuales en ningún caso estarán sometidos a reglamentación del Gobierno.

CAPÍTULO II

DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

ARTÍCULO 28°. Titulares de conflicto. Los sindicatos o asociaciones de trabajadores de primero, segundo y tercer grado representativos de los trabajadores, tendrán derecho a presentar y a negociar pliegos de peticiones y firmar convenciones, que regulen sus derechos laborales, condiciones de empleo y demás garantías sindicales.

ARTÍCULO 29°. Negociación por rama de la actividad económica. Los sindicatos o asociaciones de trabajadores o empleados de industria, rama de la actividad económica o sector social, las federaciones o confederaciones o uno o varios sindicatos o asociaciones de trabajadores podrán presentar un pliego de peticiones a los empleadores de una determinada rama de actividad económica o sector social, para la negociación de una sola convención colectiva, aplicable a la totalidad de los trabajadores de la respectiva rama de actividad económica o del sector social.

PARÁGRAFO. El pliego a que hace referencia el presente artículo será presentado al representante legal de la agremiación de los empleadores o del sector social a quienes va dirigido. Si no existe tal agremiación, deberá presentarse a cada uno de los representantes legales de los empleadores o del sector social correspondiente.

ARTÍCULO 30°. Alcance de la convención. Las normas convencionales que surjan de la negociación de que trata el artículo anterior, serán aplicables a todos los trabajadores de la respectiva rama de la actividad económica o del sector social. Con todo, se podrán suscribir capítulos especiales aplicables a una o varias empresas de la rama o del sector social.

ARTÍCULO 31°. Negociadores. La negociación se adelantará por comisiones negociadoras representativas de los sectores en conflicto, las cuales se conformarán de la siguiente manera:

Una comisión de cinco (5) miembros que represente a los empresarios o patronos, designados por la respectiva agremiación o autoridad competente del respectivo sector social. En caso de no existir la agremiación de empresarios, el Director General del Trabajo convocará a una asamblea de los representantes legales de las empresas comprometidas, dentro de los cinco (5) días calendario siguientes a la presentación del pliego, para que designen dicha comisión.

Una comisión de cinco (5) miembros que represente a los sindicatos que suscriben el pliego.

PARÁGRAFO. El plazo para designar dichas comisiones será de cinco (5) días calendario a partir de la presentación del pliego de peticiones. La etapa de arreglo directo, en estos casos, se iniciará a más tardar a los tres (3) días siguientes.

ARTÍCULO 32°. El derecho de huelga. La huelga es la cesación, suspensión o alteración colectiva transitoria, total o parcial del trabajo, de la producción o de los servicios realizados por los trabajadores del sector público o privado, con una finalidad de reclamo o protesta. La huelga será declarada en la instancia sindical estatutaria competente.

ARTÍCULO 33°. Ejercicio de la huelga. Los trabajadores del sector público o privado podrán declarar la huelga en los siguientes casos:

- a) Si notificado el empleador con el pliego de peticiones o reclamación, no contestare en el término legal establecido o se negase a negociar;

- b) Si transcurrida la etapa de arreglo directo no se llega a la solución mediante la firma de la convención o el acuerdo;
- c) Si en el transcurso de la negociación el empleador dilata las conversaciones incumpliendo los acuerdos de la negociación;
- d) Si durante la etapa de arreglo directo se presentan despidos de trabajadores, como represalias de parte de los empleadores;
- e) Por retención colectiva de salarios o por incumplimiento con las obligaciones convencionales o legales.

ARTÍCULO 34°. Lugar de la huelga. Durante la realización de la huelga los trabajadores podrán permanecer en los lugares de trabajo.

ARTÍCULO 35°. Terminación o suspensión de la huelga. La huelga termina o se suspende:

- a) Por arreglo directo entre el empleador y el sindicato;
- b) Por decisión de los trabajadores, en la misma forma como fue declarada;
- c) Por sentencia judicial que declare su ilegalidad, proferida por el Juez del Trabajo competente, que ordene definir el conflicto mediante comisión de arbitramento;
- d) Por acuerdo entre las partes de recurrir a arbitraje voluntario.

ARTÍCULO 36°. Convenciones colectivas. Entiéndese por convención colectiva el acuerdo que se celebra entre un empleador, un grupo de empleadores o patronos, una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones de trabajadores, por la otra, con el fin de:

- a) Fijar las condiciones de trabajo y empleo;
- b) Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- c) Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una o varias organizaciones de trabajadores.

ARTÍCULO 37°. Efectos. La convención colectiva de trabajo surtirá todos sus efectos legales entre las partes que la suscriban con el solo acto de la firma y tiene fuerza y obligación de ley para las partes.

ARTÍCULO 38°. Arbitramento. Habrá lugar a arbitramento en los siguientes casos:

- a) Cuando el sindicato de trabajadores decida en lugar de la huelga, el tribunal de arbitramento;
- b) Cuando de común acuerdo el sindicato y el empleador decidan someterse a un tribunal de arbitramento, una vez termine la etapa de arreglo directo;
- c) Cuando la jurisdicción del trabajo declare ilegal la huelga.

ARTÍCULO 39°. Designación de árbitros. Los árbitros serán designados por las partes. Para elegir el tercer árbitro se procederá de la siguiente manera:

- a) Se nombrará por consenso si hay acuerdo entre los árbitros designados;
- b) Si no hay acuerdo se elegirá por sorteo de listas paritarias de abogados de trabajadores y empleadores registradas en el Ministerio de Trabajo.

ARTÍCULO 40°. Vigencia. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga todas las normas que le sean contrarias.

JAIME DUSSAN CALDERÓN - Senador

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 145 / 96 CAMARA

«Por medio de la cual se desarrollan algunos principios de la Constitución Política, protectores del Derecho al Trabajo».

El proyecto de ley que sometemos a consideración del Congreso de la República pretende desarrollar algunos principios protectores del derecho al trabajo contenidos en la Constitución Política, conforme al espíritu de la Carta y las actuales relaciones capital-trabajo, las cuales se desarrollan alrededor de unas recientes normas.

Nuevo entorno económico y social de las relaciones capital – trabajo.

En los últimos años Colombia y el mundo han cambiado sustancialmente como resultado de la globalización e internacionalización de la economía, el desarrollo de la informática, los nuevos métodos de planificación y toma de decisiones al interior de las empresas, lo mismo que la redefinición de las relaciones entre el capital y el trabajo. Todo lo anterior ha sido posible por el desarrollo científico y tecnológico, el interés de las transnacionales de expandir los mercados internacionales en su beneficio y el sistema capitalista por buscar nuevas formas de acumulación a nivel mundial.

Creemos que Colombia necesita romper el anclaje con el pasado en materia de desarrollo económico, y empalmar su economía con el torrente del mercado mundial, sin renunciar al impulso de

políticas que le permitan expandir el mercado interno, incrementar el ahorro nacional y buscar el bienestar de la población mediante la redistribución equitativa de la riqueza nacional.

Lograr estos propósitos implica tomar en consideración varios aspectos: modernizar la infraestructura industrial, mejorar la calidad de los productos manufacturados, modernizar el campo, incrementar la productividad, diversificar y aumentar las exportaciones y buscar una auténtica integración continental, particularmente latinoamericana y caribeña en los órdenes económico, comercial y cultural para que estos países de manera unificada, puedan intervenir en los foros internacionales y negociar en pie de igualdad con los países desarrollados, buscando siempre un beneficio recíproco, comenzando porque abran sus fronteras para que en ellos circulen nuestras mercancías.

Alcanzar estos objetivos sólo será posible si existe en Colombia un Estado que tenga «clara su relación con la sociedad y la economía». Es decir, un Estado moderno y eficaz que «intervenga para fortalecer los factores productivos, para estimular la adquisición de la ciencia y la tecnología». Un Estado que estimule la productividad tanto de los agentes privados como del sector social de la economía y que entienda la importancia y la rentabilidad de la inversión social. Un Estado no excluyente ni corrupto, ni mucho menos clientelizado ni ineficiente. Al contrario, un Estado democrático y transparente en el cual predomine el bienestar y el interés colectivo sobre el interés individual.

En el caso particular de las leyes laborales, éstas, con el beneplácito y el consentimiento del Estado se han dejado al vaivén de las leyes del mercado, fundamentalmente a partir de la expedición de la Ley 50 de 1990, con la cual se eliminó la estabilidad en el empleo, se descartó la protección a los trabajadores antiguos, se acabó la retroactividad de las cesantías, se fortalecieron las bolsas de empleo y la temporalidad se convirtió en la principal forma de contratación, dándole de esta manera un duro golpe al sindicalismo en Colombia.

La expedición de la Ley 50 como instrumento básico de la llamada internacionalización de la economía, ha tenido su impacto en el mundo del empleo: para sustentar lo anterior basta con registrar los cerca de 100.000 puestos de trabajo que se han perdido en la empresa privada, particularmente en la pequeña y mediana empresa.

Esa tendencia al desempleo debe variar si se quiere comprometer seriamente a los trabajadores en el desarrollo nacional y la

internacionalización de la economía. Variar esta tendencia significa también prevenir explosiones sociales cuyas consecuencias son impredecibles, mucho más cuando existen en Colombia sectores que estarían interesados en generar y utilizar para su propio beneficio cualquier conflagración motivada por la crisis social existente, lo que pondría en riesgo la democracia.

Por esto es necesario que los trabajadores se sientan seguros de sus trabajos, que se les garanticen los derechos de sindicalización, contratación colectiva y huelga, que se les posibilite la construcción de sindicatos por rama económica y de los servicios, que puedan participar en la planificación y administración empresarial. En fin: «Se requiere colocar al mando de las relaciones entre capital y trabajo una concepción moderna basada en la igualdad social, el desarrollo nacional, la participación democrática y el fortalecimiento empresarial, una concepción basada en la concertación y la garantía para la protesta civilista de los trabajadores».

En este orden de ideas, el Señor Presidente de la República, doctor Ernesto Samper Pizano, se pronunció en el acto de presentación de las bases del Pacto Social de Productividad, Precios y Salarios, el 27 de octubre de 1994.

«En el contexto de una economía abierta, como la colombiana, el Pacto Social cumple un valioso cometido de estabilización macroeconómica, por supuesto, pero también de fortalecimiento de la capacidad empresarial para responder a los desafíos que plantea la internacionalización de la economía. No podemos seguir montados en la vieja bicicleta estática del enfrentamiento entre el capital y el trabajo que reduce la relación de empresas y trabajadores al consabido pugilato de todos los años por el ajuste del salario mínimo. En el escenario de una economía competitiva, como queremos que sea la nuestra, capital y trabajo son las dos caras de una misma moneda: la moneda de la competitividad. Y la tarea, impostergable por lo demás, de los dueños del capital y los dueños de la capacidad de trabajo, es la de enfrentar el reto común de la competencia externa representada por el doble desafío de exportar más afuera y vender más adentro en concurrencia con mayor exportación».

El derecho al trabajo en la Constitución Política de 1991.

La Honorable Corte Constitucional, en sentencia de constitucionalidad, justamente precisó el contenido del derecho al trabajo en su doble dimensión objetiva o estructural y subjetiva o como derecho individual:

«...además de ser un derecho fundamental, el trabajo tiene en la Carta Política una dimensión objetiva o estructural que vincula, de manera prioritaria, al Poder Público.

La dimensión objetiva de este derecho que dota de una especial fuerza vinculante frente al Poder Público, garantiza no sólo su debida aplicación normativa, sino la necesaria vinculación entre la aplicación del derecho al trabajo y su eficacia de hecho, en consonancia con el resto de principios y derechos que consagra la Carta y que conforma un sistema coherente de ordenación social, articulado a partir de los valores fundamentales que son la base material del Estado Social de Derecho.

En consecuencia, las reglamentaciones que se establezcan al derecho al trabajo no pueden en ningún caso desconocer la garantía constitucional que de su dimensión objetiva se desprende.

En esta materia la intervención estatal tiene que estar a tal punto legitimada, que con ella se protegen bienes cuya jerarquía constitucional merezca, al menos igual nivel de protección que el que se ofrece a los derechos fundamentales en su dimensión objetiva, y particularmente al derecho al trabajo, el cual, según lo dispone el Artículo 1º de la Carta, es principio fundamental del Estado.

Ahora bien, el derecho al trabajo no sólo encarna una dimensión objetiva como elemento estructural del orden constitucional sino que, además, cuenta con una dimensión subjetiva de especial importancia en nuestro derecho constitucional. Se trata entonces de un derecho social, cuyo contenido complejo encuentra en el derecho constitucional del Estado Social de Derecho al menos dos garantías: la igualdad y la libertad del titular del derecho al trabajo frente a la regulación y vigilancia del Estado». (Corte Constitucional, Sentencia de diciembre 14 de 1992, C-606).

En consecuencia, este proyecto de ley busca desarrollar algunos principios que en materia laboral y del trabajo, se consagran en la Constitución Política de 1991, a saber:

1º En su «suelo axiológico» se encuentra el valor del trabajo, que según el preámbulo de la Carta Fundamental:

«El pueblo de Colombia, en ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios y con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz...» (Preámbulo de la Carta Política)

- _____ por los sujetos de las relaciones laborales;
- _____ h) Garantía a la seguridad social, la capacitación, el
- _____ adiestramiento y el descanso necesario;
- _____ i) Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador
- _____ menor de edad;

_____ 10° El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas

_____ en edad de trabajo, Artículo 54.

_____ 11° En el Artículo 56 se garantiza el derecho de huelga, salvo en

_____ los servicios públicos esenciales definidos por el legislador.

_____ 12° La Carta consagró en el Artículo 57 la cogestión e impulso a

_____ la legislación laboral, el establecimiento de estímulos y medios

_____ para que los trabajadores participen en la gestión de las

_____ empresas.

_____ 13° El Artículo 60 obliga al Estado a que en desarrollo de

_____ «...eventualidades privatizaciones, tome medidas que conduzcan

_____ a democratizar la titularidad de las empresas, ofreciendo a los

_____ trabajadores y sus organizaciones, especiales condiciones para

_____ acceder a dicha propiedad».

CONTENIDO DEL PROYECTO

_____ Este proyecto contiene sustancialmente el proyecto que sobre

_____ Estatuto del Trabajo, fue presentado por la Central Unitaria de

_____ Trabajadores "CUT" y la Asociación de Abogados Laboralistas

_____ al Servicio de los Trabajadores, al Congreso de la República a

_____ través de la Iniciativa Legislativa Popular, con el respaldo de más

_____ de un millón de firmas, y en el cual hoy los trabajadores

_____ colombianos siguen profundamente interesados.

_____ Con el decidido aporte de algunos miembros de la Asociación

_____ de Abogados Laboralistas y de la Central Unitaria de

_____ Trabajadores, hemos articulado este proyecto orientado

_____ fundamentalmente a reglamentar dos principios: la estabilidad

_____ en el empleo y el derecho colectivo (asociación, negociación y

_____ huelga). Sin pretender jerarquizar los principios fundamentales,

_____ protectores del derecho al trabajo, contenidos en la Constitución

_____ Política, creemos que garantizando la estabilidad de los

_____ trabajadores tendrán un camino abierto hacia la construcción de

_____ unas nuevas relaciones con el capital. Nuestra pretensión es

_____ ayudar a poner la primera piedra. La base de lo que debe ser

_____ una moderna estructura.

_____ De esta manera, presentamos ante Ustedes Honorables

_____ Congresistas el proyecto de desarrollo legal de algunos derechos

_____ contenidos en la Constitución. Las reflexiones hechas sobre las

actuales condiciones de las relaciones económicas y el contenido constitucional en materia del derecho al trabajo, son, junto con los valiosos aportes del Congreso, los elementos para iniciar este trascendental debate para la vida del país.

Cordialmente,

JAIME DUSSAN CALDERÓN

Senador

CARTA AL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

Santafé de Bogotá, D.C., 6 de julio de 1998.

Doctor

ERNESTO SAMPER PIZANO

Presidente de la República

Casa de Nariño

Señor Presidente:

En cumplimiento de los compromisos adquiridos con usted y con las clases trabajadoras de Colombia, me complace colocar en sus manos, para su consideración y decisión, los proyectos -de ley en unos casos, de decreto en otros- de carácter laboral y social anunciados y convenidos desde hace algún tiempo.

Tales proyectos son:

1. SINDICALISMO DE INDUSTRIA O POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA.

Proyecto de Decreto Reglamentario (Alternativamente: Proyecto de Ley).

2. ARMONIZACIÓN DE ALGUNOS ASPECTOS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL COLOMBIANA CON LOS CONVENIOS 87 Y 98 DE OIT.

Proyecto de Decreto Reglamentario (Alternativamente: Proyecto de Ley)

3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO. Proyecto de Ley.

4. CARÁCTER PERMANENTE DE LA COMISIÓN INTERINSTITUCIONAL SOBRE DERECHOS HUMANOS DE LOS TRABAJADORES CREADA POR EL DECRETO 1413 DE 1997.

Proyecto de Decreto (Alternativamente: Proyecto de Ley)

5. CREACIÓN DE LA OFICINA DE DERECHOS HUMANOS DE LOS TRABAJADORES EN EL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Proyecto de Ley.

6. TRANSFORMACIÓN DE LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA CAJA NACIONAL DE PREVISIÓN SOCIAL, CAJANAL.

Proyecto de Ley.

A partir de la ratificación de los Convenios 87 y 98 de la OIT, mediante las Leyes 26 y 27 de 1976, y luego con la proclamación de la nueva Carta Política en 1991, surge la necesidad inaplazable de una actualización del derecho colectivo del trabajo, principalmente, con el objeto de perfeccionar sus instituciones con la garantía auténtica de la libertad sindical y de los derechos de asociación y negociación colectiva dentro de una clara concepción del Estado Social de Derecho.

A la necesidad de coherencia interna, se suma la constante actitud crítica de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, ante la disparidad, en puntos importantes, de los textos legales que desarrollan el derecho colectivo del trabajo en nuestro país frente a las normas internacionales de superior jerarquía que regulan todo lo relacionado con el ejercicio de los derechos sindicales; la efectividad de tales normas debe asegurarse en cumplimiento de los compromisos y obligaciones adquiridos por el Estado colombiano como miembro permanente de la OIT.

Reiteradamente nuestro país ha sido objeto de acusaciones ante el Comité de Libertad Sindical y ante la Comisión de Expertos en Aplicación de Normas de la OIT por la continuada inobservancia, y aún violación, de los principios contenidos en los Convenios del Trabajo ya ratificados, a tal punto que frente a Colombia se mantiene un requerimiento enfático para que se armonice su legislación con los Convenios que mayor relación tienen con los derechos humanos y para que se impida la multiplicación de hechos que atentan no sólo contra la integridad y libertad de los sindicalistas sino contra la propia existencia de las organizaciones de trabajadores.

La Cartera a mi cargo ha constituido un grupo especial de trabajo, con asesoría de expertos laboristas, para que estudie cuidadosamente y proponga soluciones idóneas a este crónico problema que no sólo traumatiza las relaciones laborales en la vida del país, sino que además ocasiona una enorme lesión al buen nombre de Colombia en el seno de la comunidad internacional.

En este orden de ideas se ha adelantado en el grupo de trabajo ya mencionado, y con participación especial de un funcionario de alto nivel de la OIT, oficina de Lima, un estudio esmerado tanto de las observaciones críticas hechas a nuestra legislación como de la vía jurídica más aconsejable para atenderlas en forma satisfactoria sin violentar nuestro ordenamiento jurídico.

De esta manera se ha llegado a la conclusión de que, en desarrollo de lo previsto en los Artículos 53 y 93 de la C. P. la necesaria y urgente armonización puede adelantarse en su mayor parte, mediante decretos reglamentarios tanto de leyes ratificadoras de los convenios como del Código Sustantivo del Trabajo CST. Hago énfasis en que el Artículo 53 de la Carta al expresar que «Los convenios internacionales de trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna» le da plena firmeza y seguridad jurídica a la opción que se plantea.

El criterio anterior se aplica concretamente, para lo que nos ocupa en esta oportunidad, a los proyectos relacionados con el sindicalismo de industria o rama de actividad económica, y con los cambios y ajustes al CST para que desaparezcan de su texto o sean modificados aquellos aspectos que quedaron tácitamente derogados o reformados por el hecho, reitero, de que «Los convenios ratificados hacen parte de la legislación interna».

En relación con el tema particular del sindicalismo de industria es preciso señalar que esta figura existe en nuestro ordenamiento legal (Artículo 356 del CST, subrogado por la Ley 50 de 1990, Artículo 40), pero no ha tenido el desarrollo que corresponde a las exigencias de la economía y de la modernización de las relaciones laborales. Es por ello por lo que resulta conveniente y plenamente viable desde el punto de vista jurídico que el Gobierno Nacional mediante decreto reglamentario llene los vacíos existentes en relación con esta importante forma de organización y acción sindical.

En relación con la negociación colectiva en el sector público se trata de un proyecto que fue concertado durante el primer semestre de 1997 en virtud del Acuerdo Laboral Estatal; el Ministerio considera que este proyecto es de gran utilidad para superar situaciones de conflicto en el sector público y que, por ello, es aconsejable que sea presentado por el Gobierno Nacional como proyecto de ley a la consideración del Congreso de la República en la legislatura ordinaria que se inicia el próximo 20 de julio.

Por Decreto 1413 del 27 de mayo de 1997 se creó la Comisión Interinstitucional de Derechos Humanos de los Trabajadores,

también en virtud de lo convenido en el Acuerdo Laboral Estatal, con la finalidad de atender a situaciones urgentes y graves relacionadas con la vigencia real y efectiva de los derechos humanos de los trabajadores.

Tal Comisión se justifica aún más en la actualidad como organismo consultivo del gobierno, dado el agravamiento de la situación en este delicado campo y por supuesto, hacia delante, ya que el tema de los derechos humanos seguirá siendo, quizá por largo tiempo, objeto de una acción prioritaria tanto por parte del Estado como de la sociedad.

De ahí la necesidad de darle carácter permanente a la Comisión en referencia mediante decreto gubernamental con apoyo en la facultad de que trata el Artículo 1 del Decreto 1050 de 1968 en su inciso 4º y en las atribuciones que corresponden al Presidente de la República según el Artículo 189, literal 17 de la Carta. Las centrales sindicales de trabajadores vienen insistiendo en la adopción de esta medida con razones que este despacho considera justas y de alta conveniencia para la creación de un clima favorable a la paz.

En reunión plenaria de esta Comisión, el pasado 1º de julio, se acordó que alternativamente el proyecto podría ser presentado como proyecto de ley.

En concordancia con los anteriores conceptos e iniciativas, se incluye el proyecto de ley referente a la creación de la Oficina de Derechos Humanos de los Trabajadores como una razonable ampliación, que considero absolutamente indispensables, de la actual estructura del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Esta Oficina permitirá al Ministerio de Trabajo y al Gobierno Nacional en su conjunto, cumplir con mayor eficiencia y oportunidad, su decidido compromiso con los derechos humanos en el campo laboral y responder a requerimientos de organismos internacionales en la materia, amén de apoyar a la Comisión Interinstitucional de que trata el proyecto mencionado en el párrafo anterior.

Finalmente, forma parte de este conjunto de iniciativas de sentido social, el proyecto de ley referente a la transformación de la naturaleza jurídica de la Caja Nacional de Previsión Social, la cual deja de ser un establecimiento público para convertirse en Empresa Industrial y Comercial del Estado, vinculada al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Estos son, Señor Presidente, los seis proyectos cuyos textos encontrará anexos y cuya elaboración, debo reiterarle, ha estado precedida de investigación y estudio que son garantía de

seguridad jurídica. Si usted lo considera conveniente, algunos de los integrantes del equipo asesor podría hacer las ampliaciones que se requieran en relación con la viabilidad y sólido soporte jurídico que tienen los proyectos en referencia.

Con sentimientos de la mayor consideración,

CARLOS BULA CAMACHO

Ministro de Trabajo y Seguridad Social

PROYECTO REGLAMENTARIO SOBRE SINDICALISMO DE RAMA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Los nuevos tiempos traen nuevos problemas, los nuevos problemas reclaman nuevas soluciones. Colombia ha tenido por décadas una economía estable que se ha modernizado notablemente en los últimos años. Las organizaciones gremiales representativas de los empleadores igualmente se han desarrollado, fortalecido y acrecentado su capacidad de influencia frente a la sociedad y frente al Estado.

Sin embargo, no puede decirse lo propio de las organizaciones de los trabajadores y del movimiento sindical en Colombia. Estos, en virtud de las condiciones derivadas del proceso económico, flexibilización, tecnificación, internacionalización, informalización, por una parte, y, por otra, en razón del grave deterioro de la convivencia, han visto reducidos sensiblemente sus afiliados, afectada su capacidad de acción en favor de los sectores asalariados, independientes e informales y segada la vida de muchos de sus dirigentes por las múltiples formas de violencia que asolan el país.

Es preciso, por tanto, hacer justicia a la clase trabajadora colombiana, removiendo los obstáculos que dificultan el surgimiento y la acción efectiva de las organizaciones sindicales, procurando que recobren su capacidad de interlocución y negociación y buscando, en general, que sean actores que gocen de efectivas garantías democráticas para su existencia y para su actividad de sentido social. La renovación y profundización de la democracia económica, social y política requiere un ordenamiento jurídico que le permita al sindicalismo recobrar su vitalidad.

El país puede beneficiarse enormemente de un sindicalismo moderno, menos disperso y atomizado, que actúe en el marco de las distintas ramas de la producción y los servicios.

Organizaciones sindicales más amplias, representativas y fuertes, permitirán hacer frente con mayores posibilidades de éxito económico y social a los retos de la productividad, la competitividad, las nuevas relaciones laborales y posibilitarán reducir muy significativamente los costos de transacción en los procesos de negociación colectiva que hoy implican a tantas personas y la pérdida de incontables horas de trabajo productivo.

La organización sindical por rama tiene características que la hacen la más adecuada para el actual mundo laboral: aclara el conjunto de las relaciones laborales sectoriales y, con ellas, las del país entero; pone sobre la mesa, la de discusión y la de trabajo, la totalidad de los cálculos presupuestales, la estrategia productiva y el horizonte de acción tanto de empleadores como de empleados; facilita la visión del país por el capital internacional; lleva al más alto escenario de decisiones la relación de empresarios y trabajadores con el Estado, abriendo camino a la coyuntura que empleadores y trabajadores consideran ideal: la negociación y concertación de acuerdos sin la interferencia gubernamental.

La negociación colectiva ofrece para las dos partes en conflicto la oportunidad de hacerse a políticas de negociación y aún de operación de mediano plazo, por lo menos. A la parte empresarial la obliga a realizar estudios del conjunto de la rama económica o de servicios correspondiente, a profundizar en sus fortalezas y debilidades, y le permite ganar una estrategia comercial y operacional de mediano e incluso largo plazo. A la parte sindical la obliga a realizar cálculos objetivos, alejados de la demagogia y el oportunismo, le permite conocer el verdadero estado de la economía del país y la lleva a confrontar sus opiniones con las del Estado y la dirigencia económica, lo cual amplía sus horizontes conceptuales. Para todos, empresarios, trabajadores, Gobierno, la negociación por rama representa un acercamiento a los intereses generales de la nación y un avance muy considerable en la modernización de las relaciones laborales.

Un proceso más racional para dirimir los conflictos laborales, con reglas claras, estables y equitativas para empleadores y trabajadores, permitirá sin duda elevar los índices de creación de riqueza y hará más estimulante la retribución tanto del capital como del trabajo. Por ello consideramos llegado el momento de abrirle ancho camino al sindicato de industria o por rama de actividad económica o de servicios, ya contemplado en nuestra legislación pero que no ha contado hasta hoy con los desarrollos reglamentarios que lo hagan eficaz.

Las Leyes 26 y 27 de 1976 ratificaron los Convenios 87 y 98 de la OIT, sobre libertad sindical, derecho de asociación y negociación colectiva en cumplimiento a los compromisos adquiridos por el Estado colombiano como miembro integrante de dicha organización internacional. Al perfeccionarse la mencionada ratificación ante el organismo internacional, los convenios quedaron incorporados a la legislación interna conforme a la doctrina universalmente aceptada, con la fuerza obligatoria de los preceptos supranacionales.

Los constituyentes de 1991, conscientes de la urgencia de corregir los desequilibrios y fortalecer el Estado social de derecho, ordenaron la incorporación en la Carta de los derechos fundamentales y entre ellos el de constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado, y el reconocimiento a los representantes sindicales del fuero y demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión, acogiéndose de tal manera, en lo esencial, a los principios de los Convenios 87 y 98 sobre libertad sindical, protección del derecho de asociación y negociación colectiva.

Con esta expresa consagración de la libertad sindical como canon constitucional y el precepto contenido en el Artículo 53 de la misma Carta según el cual los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna, complementado por lo dispuesto en el Artículo 93, han quedado superadas definitivamente las fallas e incongruencias que impedían avanzar positivamente en el desarrollo del sindicalismo dentro de nuestro ordenamiento democrático.

Los Convenios 87 y 98 de la OIT, como lo ha sostenido sabiamente el distinguido internacionalista y catedrático Doctor Alfredo Vásquez Carrizosa, «examinados en su texto, en realidad forman una materia coherente, conjunta. El primero trata de la libertad y de la protección al derecho de sindicalización, yo diría que es un tratado marco, es decir, es un tratado donde se sientan las normas generales de protección al derecho de sindicalización de los trabajadores y de los empleadores sin ninguna distinción y sin autorización previa como dice el artículo segundo. Este es realmente el estatuto amplio del derecho de sindicalización»... «Y además los artículos siguientes contribuyen a afianzar el criterio de que el derecho de sindicalización no debe ser objeto de trabas administrativas o de medidas que tiendan a sustituir unos sindicatos por otros».

«Cuando se repasa el Convenio 98 nos encontramos que es un complemento del anterior...Se trata aquí de la contratación colectiva como un mecanismo de transacción y arreglo de las

diferencias laborales que complementa el derecho de sindicalización». Y el mismo experto agrega: «Claro que existen incompatibilidades entre los convenios y la legislación, pero lo que pasa es que precisamente los convenios se ratifican para que sean leyes internas, para modificar la legislación interna, porque las convenciones internacionales serían regla muerta, no harían nada, si después de ser aprobadas, refrendadas, etc., decimos no las podemos cumplir porque el Código Sustantivo del Trabajo dice otra cosa. No vale la pena entrar a discutir sobre el tema. Además es doctrina del derecho internacional la noción de jerarquía: las normas internacionales prevalecen sobre las internas y las modifican en forma automática: no pueden haber tratados ilegales porque han sido aprobados por el Congreso...etc.». «El argumento de que no se apliquen los convenios del trabajo porque existen disposiciones contrarias en el Código Sustantivo del Trabajo equivale a negar, en síntesis, la validez ejecutiva del derecho internacional» (Conferencia dictada en 1979, publicada en «Reforma Laboral Democrática», ISMAC, 1983).

A partir de la claridad sobre la vigencia de los convenios de la OIT, corroborada en los Artículos 39, 53 y 93 de la Carta Política y sobre las consecuencias prácticas que de allí se derivan, es necesario en nuestro país lograr la plena armonía de la legislación con los principios y preceptos consagrados en tales tratados internacionales y en la Constitución. El presente proyecto reglamentario del sindicalismo de rama se propone dar algunos pasos significativos en este sentido.

La legislación colombiana ha admitido la existencia de diversas clases de organización sindical, entre ellas el de industria o por rama de actividad económica. La orientación del estatuto laboral en este campo se ha caracterizado por la preferencia del sindicato de empresa o antiguamente denominado de base, ignorando prácticamente las demás clases de organización sindical. Sin embargo en los Artículos 373, 374 y concordantes del Código Sustantivo de Trabajo, se preceptúa que todos los sindicatos tienen las mismas funciones y, con algunas excepciones, los mismos derechos.

El propio Congreso Nacional al tramitar el proyecto de reforma laboral que culminó con la aprobación de la Ley 50 de 1990, entendió que el objeto de la misma «en lo que se refiere al derecho colectivo del trabajo lo constituye el ajuste de aquella normatividad a los convenios de la Organización Internacional del Trabajo OIT, aprobados por el Congreso Nacional en 1976».

Pero tal Ley infortunadamente contradice los preceptos y principios fundamentales de los mencionados convenios

mediante la adopción de disposiciones restrictivas que constituyen violación de la libertad y autonomía sindicales, haciendo negatorias las garantías de que deben gozar los representantes sindicales, vgr. prohibición de formar las subdirectivas o comités de empresa en una misma ciudad o municipio, limitación del número de comisiones de reclamos para sindicatos de empresa, gremiales o de industria y limitaciones en materia de fuero para los representantes sindicales.

Los Convenios 87 y 98 ratificados mediante las Leyes 26 y 27 de 1976 no pueden modificarse por ley o reglamento de carácter nacional por ser de jerarquía supranacional y, por el contrario, en cumplimiento de sus perentorias disposiciones, deberán expedirse los decretos reglamentarios respectivos en armonía con lo preceptuado por el Artículo 189 de la Constitución Política para que los preceptos que garantizan el ejercicio de los derechos humanos tengan cabal cumplimiento.

Respecto de la organización y funcionamiento de los sindicatos de industria o por rama de actividad, conviene observar que la propia OIT en el plano internacional, ha venido recomendando desde hace bastante tiempo su fortalecimiento mediante la adopción de medidas amplias que armonicen con los preceptos de los convenios tantas veces mencionados.

En este orden de ideas el Gobierno puede, mediante Decretos Reglamentarios, en desarrollo de los preceptos constitucionales y de los convenios de la OIT, llenar los vacíos existentes que limitan el funcionamiento del sindicato de industria o por rama de actividad económica en procura de garantizar plenamente la libertad y autonomía sindicales.

PROYECTO DE LEY N° NEGOCIACION COLECTIVA

«Por la cual se garantiza la Negociación Colectiva en el Sector Público»

El Congreso de la República de Colombia

DECRETA:

Artículo 1. OBJETO:

La presente Ley desarrolla el Artículo 55 de la Constitución Política y garantiza el Derecho de Negociación Colectiva de los Servidores

_____ Públicos para regular las relaciones laborales y fijar las
_____ condiciones de trabajo con el Estado.

_____ La negociación se efectuará a través de sus organizaciones
_____ entendidas éstas como aquellas que tengan por objeto fomentar
_____ y defender los intereses de los servidores públicos, cualquiera
_____ que sea su composición.

_____ Artículo 2. SUJETOS BENEFICIARIOS.

_____ Son sujetos beneficiarios del Derecho de Negociación Colectiva
_____ de que trata la presente Ley, los servidores públicos del Estado,
_____ de sus Ramas, de la Administración Central y Descentralizada
_____ Nacional y Territorial, de sus Órganos de Control, Autónomos e
_____ Independientes, y de la Organización Electoral, a través de sus
_____ organizaciones.

_____ Artículo 3. SUJETOS EXCLUIDOS.

_____ Son sujetos excluidos del Derecho de Negociación Colectiva de
_____ que trata la presente Ley, los funcionarios que desempeñan
_____ cargos o empleos de dirección o representación del Estado, los
_____ miembros de las corporaciones públicas, así como los integrantes
_____ de la fuerza pública.

_____ Artículo 4. ASUNTOS EXCLUÍDOS DE NEGOCIACIÓN.

_____ Están excluidos de negociación los asuntos relativos a:

- _____ a. Estructura y organización del Estado.
_____ b. Las atribuciones de dirección administrativa y fiscalización
_____ del Estado, sin perjuicio del derecho de participación
_____ consagrado en la Constitución Política.

_____ Artículo 5. ÁMBITO DE LA NEGOCIACIÓN.

_____ La negociación puede desarrollarse a nivel nacional, territorial o
_____ por entidad, así como por sector o rama de actividad o de
_____ servicios.

_____ Las negociaciones de los servidores públicos por entidad o en el
_____ nivel territorial, adoptarán como mínimo parámetros, criterios y
_____ objetivos contenidos en la negociación de carácter nacional y en
_____ los acuerdos laborales marco que se pacten por sector o rama
_____ de actividad o de servicios, a los cuales se aplicarán los términos
_____ y procedimientos consagrados en la presente ley.

_____ Artículo 6. REPRESENTACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
_____ DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.

_____ La negociación colectiva de los servidores públicos, en los ámbitos
_____ determinados en el Artículo anterior, podrá realizarse en forma
_____ conjunta. En este caso, los términos de la negociación se regirán

por lo dispuesto en la presente ley. En lo concerniente a la adopción y cumplimiento de los acuerdos: para los empleados públicos se hará como se determina en la presente ley y para los trabajadores oficiales como se indica en el Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 7. REPRESENTACIÓN DEL ESTADO.

La comisión negociadora por parte del Estado será designada por el respectivo Ministro, gobernador, alcalde, jefe o director de entidad descentralizada, órgano de control y organización electoral; o por el jefe del respectivo ente estatal, según el ámbito de la negociación y tendrá un número igual a la comisión negociadora designada por los servidores públicos.

Artículo 8. REPRESENTACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.

La representación de las organizaciones de los servidores públicos dependerá del ámbito de la negociación. La Comisión negociadora tendrá un número igual a la comisión estatal y sus miembros gozarán de fuero sindical durante el proceso de negociación y seis meses más.

Artículo 9. INICIACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN.

La negociación se iniciará mediante pliego de peticiones presentado por la organización u organizaciones de los servidores públicos interesadas y no podrá diferirse por más de cinco (5) días hábiles después de su presentación. El funcionario competente que se niegue o eluda el inicio de la negociación incurrirá en causal de mala conducta.

Artículo 10. OPORTUNIDAD PARA LA NEGOCIACIÓN.

La presentación del pliego y la negociación ha de ser previa a la aprobación de los presupuestos de las respectivas entidades u organismos públicos.

Artículo 11. CRITERIOS DE LA NEGOCIACIÓN.

Para la negociación colectiva en el sector público se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1. El mejoramiento de la prestación de los servicios por parte del Estado y de las condiciones de trabajo de sus servidores.
2. El respeto a los derechos adquiridos de los servidores del Estado conforme al Artículo 53 de la Constitución Política y las normas que lo desarrollen. En ningún caso se podrán desmejorar sus derechos.
3. La utilización eficiente del recurso humano.
4. La capacitación continua del personal al servicio del Estado.
5. La continuidad en la prestación de los servicios públicos

_____ esenciales en los términos del Artículo 56 de la Constitución
_____ Política y de las normas que lo desarrollen.

- _____ 6. La sujeción al marco general de la política macroeconómica
_____ y fiscal.
_____ 7. La racionalización de los recursos públicos y su disponibilidad.

_____ Artículo 12. DURACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN.

_____ La negociación una vez instalada podrá durar hasta treinta (30)
_____ días prorrogables por acuerdo entre las partes hasta por diez
_____ (10) días más.

_____ Artículo 13. ACTA DE NEGOCIACIÓN.

_____ Cuando la negociación concluya se suscribirá un acta que
_____ contendrá:

- _____ a. Lugar y fecha de celebración.
_____ b. Las partes y sus representantes.
_____ c. Los acuerdos, la forma y plazo de cumplimiento.
_____ d. Los desacuerdos.
_____ e. El ámbito de aplicación
_____ f. El término de su vigencia.

_____ Artículo 14. CUMPLIMIENTO DE LOS ACUERDOS.

_____ El Acta de Acuerdo es de por sí fuente formal de derecho. Será
_____ depositada en el Ministerio de Trabajo dentro de los quince (15)
_____ días siguientes a su celebración y los decretos, directivas,
_____ circulares, actos administrativos, proyectos de ley, ordenanzas o
_____ acuerdos que expida o produzca la autoridad responsable,
_____ tendrán por objeto viabilizar lo acordado.

_____ Artículo 15. DESACUERDO Y ARBITRAMIENTO.

_____ Si no hubiere acuerdo total o parcial, sin perjuicio del cumplimiento
_____ de lo acordado, las partes designarán sus respectivos árbitros y
_____ ellos, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a su
_____ designación, acordarán el nombre del tercero.

_____ De no lograrse el consenso para la designación del tercer árbitro,
_____ lo hará la Comisión Permanente de Concertación de Política
_____ Salarial y Laboral, dentro de los cinco (5) días siguientes a la
_____ solicitud de cualquiera de las partes. Dicha designación deberá
_____ comunicarse a los árbitros y a las partes dentro de los dos (2)
_____ días siguientes al vencimiento del término inicial.

_____ Integrado el tribunal, éste deberá instalarse en un plazo máximo
_____ de cinco (5) días, previa audiencia de las partes, expedirá el
_____ respectivo laudo dentro de los quince (15) días siguientes a su
_____ instalación el cual tendrá carácter obligatorio.

Lo anterior sin perjuicio de la opción que tienen los servidores públicos por la declaratoria de huelga, en los servicios públicos donde haya lugar a su ejercicio.

Artículo 16. GARANTÍAS EN EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN.

Los representantes de los servidores públicos en los procesos de negociación de que trata la presente ley tendrán derecho a que se les reconozcan las garantías apropiadas para el cumplimiento de su función durante su jornada y sitio de trabajo y fuera de ellos. Ningún servidor público podrá ser desvinculado con motivo o por efecto de un proceso de negociación colectiva a que se refiere la presente ley.

Artículo 17. GARANTÍAS PARA LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS A CARGO DEL ESTADO.

La negociación no interrumpirá el cumplimiento normal de las funciones por parte de los servidores públicos. Se garantizará en consecuencia la continua e ininterrumpida prestación de los servicios a la comunidad, durante el trámite a que hace referencia esta ley. Su interrupción dará lugar a la suspensión de la negociación hasta tanto se restablezca el normal funcionamiento.

Lo anterior sin perjuicio del derecho consagrado en el Artículo 37 de la Constitución Política para que las organizaciones efectúen asambleas informativas o que los trabajadores, una vez agotados los términos previstos en el Artículo 12, opten por el tribunal de arbitramento o el derecho de huelga conforme a la ley.

Artículo 18. DEROGATORIA Y VIGENCIA.

La presente ley rige desde su publicación y deroga expresamente los Artículos 414, 415 y 416 del Código Sustantivo del Trabajo y todas las demás disposiciones que le sean contrarias.

DECRETO NÚMERO _____ DE 19____
REGLAMENTARIO LEYES 26 – 27 / 76

Por el cual se reglamentan las Leyes 26 y 27 de 1976 que ratificaron los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo relativos a la libertad sindical, a la protección del derecho de sindicalización y de negociación colectiva.

El Presidente de la República de Colombia en uso de sus atribuciones constitucionales y legales y

CONSIDERANDO

1. Que en virtud de lo dispuesto por el Artículo 53 de la Constitución Política, los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna y, en consecuencia, producen la derogación tácita de las normas que le sean contrarias.
2. Que dentro de la Declaración Universal de Derechos Humanos, de la cual Colombia es signataria, se establece en su Artículo 23.4 que «toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicalizarse en defensa de sus intereses».
3. Que los convenios de la OIT, ratificados por Colombia, desarrollan el derecho humano de sindicalización y que según el Artículo 93 de la Constitución Política, los tratados y convenios internacionales que reconocen derechos humanos tienen aplicación preferente.
4. Que el Pacto de San José de Costa Rica de 1969 y el Protocolo de San Salvador de 1988, uno y otro ratificados por Colombia, confirman los principios de asociación y libertad sindical.
5. Que tales convenios, en virtud de su ratificación, forman parte de la legislación interna con el carácter de leyes marco cuya reglamentación compete al Presidente de la República de conformidad con el Artículo 189 de la Constitución Política.
6. Que el Estado colombiano viene siendo requerido desde años por la Organización Internacional del Trabajo para que armonice su legislación interna con los convenios ratificados, especialmente los referentes a la libertad sindical, derecho de asociación y negociación colectiva, con fundamento en las Observaciones y Solicitudes Directas formuladas por la Comisión de Expertos en aplicación de los Convenios y Recomendaciones, la última de las cuales se encuentra en el INFORME III (Parte 1ª) 86ª Conferencia Internacional del Trabajo 1998, que entre otros señala en forma específica los siguientes asuntos:
 - La exigencia, para la inscripción en el registro de un sindicato, de la certificación del inspector del trabajo sobre la inexistencia de otro.
 - El requisito de dos tercios de miembros colombianos para constituir un sindicato.
 - Sobre la exigencia, para la inscripción en el registro de un sindicato, de la certificación del Inspector del Trabajo sobre la inexistencia de otro.
 - Sobre la necesidad de ser colombiano para ser miembro de la junta directiva de un sindicato.
 - Sobre la necesidad de ejercer normalmente la actividad, profesión u oficio característico del sindicato para ser dirigente sindical.
 - Sobre la necesidad de ser colombiano para poder formar parte de la delegación que presente al empleador el pliego de peticiones que se formula.

- Sobre el control de la gestión interna de los sindicatos y de las reuniones sindicales por funcionarios.
- Sobre la presencia de las autoridades en las asambleas generales reunidas para votar sobre la sujeción a fallo arbitral, o a la declaración de huelga.
- Sobre la necesidad de ejercer la actividad, profesión u oficio característico de su sindicato, para poder ser dirigente sindical de una federación o confederación.
- No haber sido condenado a sufrir pena aflictiva, a menos que haya sido rehabilitado, ni estar llamado a juicio por delitos comunes en el momento de la elección.
- Todo miembro de la directiva de un sindicato que haya originado como sanción la disolución de éste, podrá ser privado del derecho de asociación sindical en cualquier carácter, hasta por el término de tres años....”
- Las federaciones y confederaciones tienen derecho al reconocimiento de personería jurídica propia y las mismas atribuciones de los sindicatos, salvo la declaración de la huelga, que compete privativamente, cuando la ley autoriza, a los sindicatos respectivos o grupos de trabajadores directa o indirectamente interesados.....».

DECRETA

Artículo 1. REGISTRO SINDICAL. Todo sindicato de trabajadores deberá inscribirse en el registro que para tales efectos lleve el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de la asamblea de fundación, el sindicato presentará ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, solicitud escrita de inscripción en el registro sindical, acompañándola de los siguientes documentos:

- a) Copia del acta de fundación, suscrita por los asistentes con indicación de su documento de identidad.
- b) Copia del acta de elección de la junta directiva, con los mismos requisitos del ordinal anterior.
- c) Copia del acta de la asamblea en que fueron aprobados los estatutos.
- d) Un (1) ejemplar de los estatutos del sindicato autenticados por el Secretario de la Junta Directiva.
- e) Nómina de la Junta Directiva, con especificación de la nacionalidad, la profesión u oficio y documento de identidad.
- f) Nómina completa del personal de afiliados, con especificación de la nacionalidad, sexo y profesión u oficio de cada uno de ellos.

Los documentos de que tratan los apartes a), b) y c) pueden estar reunidos en un solo texto o acta.

Artículo 2. Cualquier violación de las normas sobre derecho colectivo del trabajo, será sancionada así:

- a) Si la violación es imputable al sindicato mismo, por constituir una actuación de sus directivas, y la infracción o hecho que la origina no se hubiere consumado, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social prevendrá al sindicato para que revoque su determinación dentro del término prudencial que fije.
- b) Si la infracción ya se hubiere cumplido, o si hecha la prevención anterior no se atendiera, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social procederá a imponer multas equivalentes al monto de una (1) a cincuenta (50) veces el salario mínimo mensual más alto vigente, y
- c) Si a pesar de la multa, el sindicato persistiere en la violación, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá solicitar de la justicia del trabajo, la disolución y la liquidación del sindicato, y la cancelación de la inscripción en el registro sindical respectivo.

Las solicitudes de disolución, liquidación y cancelación de la inscripción en el registro sindical, se formularán ante el Juez de Trabajo del domicilio del sindicato o, en su defecto, del circuito civil y se tramitarán conforme al procedimiento sumario que se señala a continuación:

- a) La solicitud que eleve el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá expresar los motivos invocados, una relación de los hechos y las pruebas que se pretendan hacer valer.
- b) Recibida la solicitud, el juez, a más tardar el día siguiente, ordenará correr traslado de ella a la organización sindical mediante providencia que se notificará personalmente.
- c) Si no se pudiere hacer la notificación personal, dentro de los cinco (5) días siguientes, el juez enviará comunicación escrita al domicilio de la organización sindical, anexando constancia del envío al expediente.
- d) Si al cabo de cinco (5) días del envío de la anterior comunicación no se pudiere hacer la notificación personal, se fijará edicto en lugar público del respectivo Despacho, por el término de cinco (5) días cumplidos los cuales se entenderá surtida la notificación.
- e) El sindicato, a partir de la notificación, dispone de un término de cinco (5) días para contestar la demanda y presentar las pruebas que se considere pertinentes.
- f) Vencido el término anterior el juez decidirá, teniendo en cuenta los elementos de juicio de que disponga dentro de los cinco (5) días siguientes, y
- g) La decisión del juez será apelable, en el efecto suspensivo, ante el respectivo Tribunal Superior del Distrito Judicial, el cual deberá decidir de plano dentro de los cinco (5) días siguientes al en que sea recibido el expediente. Contra la decisión del tribunal no cabe ningún recurso.

Artículo 3. El funcionamiento de los sindicatos, su representación, la elección de sus directivos y representantes no podrá limitarse por razones de nacionalidad.

Artículo 4. REQUISITOS PARA LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA. Para ser miembro de la Junta Directiva de un sindicato, tanto de la provisional como de las reglamentarias, deben reunirse los siguientes requisitos, además de los que exijan los estatutos respectivos:

- a) Ser miembro del sindicato
- b) Saber leer y escribir
- c) Tener cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según el caso, y
- d) No haber sido condenado o procesado por delitos perjudiciales para el desempeño de las actividades sindicales.

Artículo 5. DERECHO DE FEDERACIÓN. Todos los sindicatos tienen, sin limitación alguna, la facultad de unirse o coligarse en federaciones locales, regionales, profesionales o industriales, y éstas en confederaciones. Las federaciones y confederaciones tienen derecho a reconocimiento de personería jurídica propia y las mismas atribuciones de los sindicatos.

Artículo 6. JUNTA DIRECTIVA. Para ser miembro de la junta directiva de una federación o confederación de sindicatos, tanto de la provisional como de las reglamentarias, deben reunirse los siguientes requisitos, además de los que se exijan en los estatutos respectivos:

- a) Ser miembro activo de cualquiera de las organizaciones asociadas.
- b) Saber leer y escribir.
- c) Tener cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según el caso, y
- d) No haber sido condenado o procesado por delitos perjudiciales para el desempeño de las actividades sindicales.

La falta de cualquiera de estos requisitos invalida la elección.

Artículo 7. DELEGADOS. Siempre que se presente un conflicto colectivo que pueda dar por resultado la suspensión del trabajo, o que deba ser solucionado mediante el arbitramento obligatorio, el respectivo sindicato o los trabajadores nombrarán una delegación de tres (3) de ellos para que presente al patrono, o a quien lo represente, el pliego de peticiones que formulan.

Tales delegados deben ser mayores de edad, trabajadores actuales de la empresa o establecimiento, y que hayan estado al servicio de éste por más de seis (6) meses, o por todo el tiempo que hubiere funcionado el establecimiento cuando fuere mayor de seis (6) meses.

Artículo 8. Antes de celebrarse la asamblea o asambleas, las organizaciones sindicales interesadas o los trabajadores, tendrán la facultad de avisar a las autoridades del trabajo sobre la

celebración de las mismas, con el único fin de que puedan presenciar y comprobar la votación. Este aviso deberá darse con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles.

Artículo 9. Declarada la huelga, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a solicitud del sindicato o sindicatos que agrupen la mayoría de los trabajadores de la empresa, o en defecto de éstos, de los trabajadores en asamblea general, podrá someter a votación de la totalidad de los trabajadores de la empresa, si desean o no, sujetar las diferencias persistentes a fallo arbitral. Si la mayoría absoluta de ellos optare por el tribunal, no se suspenderá el trabajo o se reanudará dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles si se hallare suspendido.

En este último evento, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social solicitará al Representante Legal del sindicato o sindicatos convocar la asamblea correspondiente. Si la asamblea no se celebra dentro de los cinco (5) días calendario siguientes a dicha solicitud, el Ministro la convocará de oficio.

En la resolución de convocatoria de la asamblea, se indicará la forma en que se adelantará ésta, mediante votación secreta, escrita o indelegable; y el modo de realizar los escrutinios por los inspectores de trabajo, y en su defecto por los alcaldes municipales.

Artículo 10. ATRIBUCIONES Y SANCIONES. Los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que señale el gobierno, podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores y trabajadores 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, entrar sin previo aviso y en cualquier momento, mediante su identificación como tales, en toda empresa con el fin de ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos cuando 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. 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.

Artículo 11. El presente Decreto rige a partir de la fecha de su publicación.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Santafé de Bogotá D.C., a los _____

PROYECTO DE LEY – CREACIÓN OFICINA DERECHOS HUMANOS

Por la cual se crea la Oficina para la Defensa, Protección y Promoción de los Derechos Humanos de los Trabajadores en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

DECRETA:

ARTÍCULO 1. Créase la Oficina para la Defensa, Protección y Promoción de los Derechos Humanos de los Trabajadores en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la cual desarrollará sus actividades bajo la directa orientación del Ministro.

ARTÍCULO 2. Entiéndase por Derechos Humanos de los Trabajadores, para efectos de la presente ley, el derecho a la libertad e integridad personal, el derecho de libre asociación sindical, el derecho de defensa y al debido proceso, los derechos laborales individuales, colectivos y procedimentales consagrados en la Constitución, los Convenios Internacionales Ratificados y la Ley.

ARTÍCULO 3. La Oficina para la Defensa, Protección y Promoción de los Derechos Humanos de los Trabajadores cumplirá las siguientes funciones:

1. Dar apoyo institucional, técnico y logístico a la Comisión de Derechos Humanos de los Trabajadores y cumplir las funciones de coordinación de la Secretaría Técnica de la misma.
2. Velar por que todas las dependencias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social cumplan y respeten las normas vigentes que les atañen y que se ubican en el campo de los derechos humanos.
3. Atender y resolver las quejas y reclamos elevadas ante el Ministerio en materia de derechos humanos de los trabajadores y trabajadoras en forma directa o a través de las dependencias del propio Ministerio de Trabajo, de sus entidades adscritas o vinculadas, o de otras entidades públicas que tengan competencia específica sobre determinados aspectos de carácter laboral y social.
4. Conocer de las denuncias presentadas ante la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con la violación a la libertad sindical y a la libertad e integridad personal de los trabajadores y dirigentes para procurar la superación de tales situaciones y dar respuesta oportuna a los requerimientos de dicha organización.
5. Actuar al interior del Ministerio de Trabajo para impulsar la cultura de los Derechos Humanos y capacitar en los derechos humanos

- de carácter laboral y sindical a los funcionarios del propio Ministerio y en especial a los inspectores del trabajo.
6. Diseñar e implementar campañas de índole informativa y cultural acerca de la dignidad del trabajo y sobre los derechos de los trabajadores entre los trabajadores mismos, entre los empleadores y hacia la sociedad en general.
 7. Desarrollar en asocio con otras entidades públicas y privadas programas de protección a sindicalistas en situación de riesgo para su integridad o libertad personal.
 8. Establecer relaciones en el país y en el exterior con entidades gubernamentales o privadas y proponer acuerdos con ellas en función de los objetivos que le son propios.
 9. Formular y desarrollar un plan anual de actividades que contenga una política integral de defensa, protección y promoción de los derechos humanos de los trabajadores.
 10. Producir un informe semestral evaluativo del plan y de la situación de derechos humanos de los trabajadores.
 11. Hacer al Ministro las recomendaciones que considere pertinentes a fin de proteger los derechos humanos de los trabajadores a través de desarrollos normativos o de otras acciones consideradas pertinentes.

ARTÍCULO 4. Para el cumplimiento eficaz de las funciones de la Oficina de Derechos Humanos el Director de la misma tendrá las siguientes atribuciones:

1. Visitar en cualquier momento las dependencias del Ministerio en todo el país y pedir informes verbales o escritos a los funcionarios dando aviso de ello a sus jefes inmediatos.
2. Solicitar la intervención de la Oficina de Control Interno para efectos disciplinarios y de mejoramiento de la gestión cuando lo considere conveniente.
3. Ordenar la realización de inspecciones especiales del trabajo en los casos en que lo considere necesario.
4. Hacer informes y denuncias ante los órganos de control disciplinario y recomendar al Ministro las consultas consideradas pertinentes a las Salas de Consulta de la Corte Constitucional, el Consejo de Estado, la Corte Suprema de Justicia y el Departamento Administrativo de la Función Pública.
5. Hacer informes al Ministro y solicitar su intervención en todas aquellas materias que lo requieran de conformidad con las competencias de la ley.

Parágrafo 1. La Oficina de Derechos Humanos cumplirá sus funciones y hará uso de sus atribuciones en estrecha relación y coordinación con las demás Oficinas y Direcciones Técnicas, Direcciones Regionales y Oficinas Especiales del Trabajo en todo el país.

Parágrafo 2. Las Providencias de los inspectores especiales de trabajo previstos en el numeral tres del presente artículo serán susceptibles

de los recursos propios de la vía gubernativa; el de apelación se surtirá ante el Director de la Oficina de Derechos Humanos del Ministerio.

ARTÍCULO 5. La Oficina de Derechos Humanos tendrá la siguiente estructura:

1. Grupo de información, análisis y seguimiento de las denuncias sobre violación de los derechos a la integridad y libertad personal de los trabajadores. Dos profesionales y un técnico.
2. Grupo de información, análisis y seguimiento de las denuncias sobre violación del derecho de libre asociación sindical. Tres profesionales.
3. Grupo de información, análisis y seguimiento de las denuncias sobre violación de las garantías laborales individuales consagradas en normas legales y convencionales vigentes. Dos profesionales.
4. Grupo de atención a los trabajadores y sindicalistas en situación de riesgo o desplazados de sus sitios de trabajo y habitación. Dos profesionales.
5. Grupo de inspección especial del trabajo con capacidad de acción en todo el país. Seis profesionales.
6. Grupo de promoción a los derechos humanos de los trabajadores. Tres profesionales y un técnico administrativo.
7. Los seis grupos de trabajo tendrán el apoyo de tres secretarías, documentalista y recepcionista.

ARTÍCULO 6. Al despacho del Director de la Oficina estará asignado el siguiente personal: el director, un profesional asistente de la Dirección, una recepcionista, una secretaria, un auxiliar administrativo y un conductor.

ARTÍCULO 7. El Gobierno Nacional apropiará los recursos fiscales indispensables para asegurar el cumplimiento inmediato de la presente ley. El patrimonio de la Oficina estará constituido por los aportes del presupuesto nacional, los provenientes de multas impuestas a los transgresores de la legislación laboral y los originados en donaciones de entidades nacionales o internacionales.

ARTÍCULO 8. La presente ley entrará a regir a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

PROYECTO DE LEY CREACIÓN COMISIÓN DERECHOS HUMANOS DE LOS TRABAJADORES

Por la cual se crea la Comisión Interinstitucional para la Defensa, Protección y Promoción de los Derechos Humanos de los Trabajadores.

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

DECRETA:

Artículo 1. Créase con carácter permanente la COMISIÓN INTERINSTITUCIONAL PARA LA DEFENSA, PROTECCIÓN Y PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LOS TRABAJADORES.

La Comisión estará integrada por los siguientes miembros

- a) El Ministro de Trabajo y Seguridad Social o su Delegado quien la presidirá.
- b) El Ministro del Interior o su Delegado.
- c) El Ministro de Justicia y del Derecho o su Delegado.
- d) El Ministro de Defensa Nacional o su Delegado.
- e) El Consejero Presidencial para la Política Social o su Delegado.
- f) El Consejero Presidencial para los Derechos Humanos o su Delegado.
- g) El Consejero Presidencial para los Desplazados o su Delegado.
- h) El Fiscal General de la Nación o su Delegado.
- i) El Procurador General de la República o su Delegado.
- j) El Defensor del Pueblo o su Delegado.
- k) Un (1) Representante de las Universidades Públicas.
- l) Cinco (5) Representantes de las Centrales Obreras.
- m) Cinco (5) Representantes del Consejo Gremial Nacional.
- n) El Presidente de la Conferencia Episcopal o su Delegado.
- o) El Presidente del Colectivo de Abogados José Alvear Restrepo o su Delegado.
- p) El Director de la Comisión Colombiana de Juristas o su Delegado.

Parágrafo 1. Cuando la Comisión lo considere necesario podrá invitar a representantes de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, y a representantes de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para la Defensa de los Derechos Humanos.

Podrán ser invitadas a participar con voz y sin voto, de manera ocasional o permanente, en las reuniones de la Comisión, personas o entidades que tengan responsabilidades, conocimientos o informaciones en relación con los temas en consideración y cuya presencia se considere útil para las actividades de la Comisión.

En particular, se procurará contar con la presencia de los presidentes de las Comisiones de Derechos Humanos tanto del Senado de la República como de la Cámara de Representantes o de otros Senadores y Representantes cuya colaboración se considere necesaria para los objetivos de la Comisión.

Parágrafo 2. Cuando un miembro de la Comisión no pudiese concurrir a las sesiones, delegará en una persona con las mismas facultades y capacidad de decisión política.

Artículo 2. La Comisión para la Defensa, Protección y Promoción de los Derechos Humanos de los Trabajadores, tendrá las siguientes funciones:

- a) Ejercer e impulsar la defensa, protección y promoción de los derechos humanos de los trabajadores, incluidos los derechos a la vida, a la libertad e integridad personal, a la libertad de asociación sindical, esto es, los derechos laborales individuales y colectivos en general.
- b) Formular y desarrollar una política integral de defensa, fomento, seguimiento y vigilancia de los derechos humanos de los trabajadores.
- c) Recolectar la información y estudiar el estado de los procesos por desapariciones forzadas, homicidios, masacres, torturas, amenazas, desplazamientos forzados y otras denuncias de violación de los derechos humanos de los trabajadores a fin de recomendar las medidas necesarias para que estos hechos no sigan en la impunidad, ni se sigan repitiendo.
- d) Procurar en relación con los hechos mencionados en el literal anterior, que las autoridades competentes adelanten las investigaciones pertinentes y se definan las responsabilidades penales, disciplinarias y pecuniarias.
- e) Formular recomendaciones para que se logre la reparación integral a las víctimas y a los causahabientes, e igualmente la reparación social en los casos más graves de violación a los derechos humanos de los trabajadores.
- f) Recolectar información y estudiar el estado de los procesos en materia judicial laboral con miras a hacer observaciones y recomendaciones para el mejoramiento de la justicia laboral.
- g) Formular propuestas de desarrollos o cambios normativos a fin de proteger y hacer respetar los derechos de los trabajadores y trabajadoras consagrados en la Constitución Política y en la Ley.
- h) Darse su propio reglamento y plan de trabajo.
- i) Las demás que considere pertinentes la Comisión y sean de su naturaleza.

Parágrafo 1. Las entidades públicas y privadas suministrarán la información que se requiera para el cumplimiento de las funciones anteriores, con excepción de las reservas de ley.

Parágrafo 2. Las actividades y costos decididos o aprobados por la Comisión serán asumidos por las entidades a cuya competencia correspondan. En sus respectivos presupuestos las entidades públicas integrantes de la Comisión establecerán las partidas correspondientes para apoyar las actividades de la Comisión.

Artículo 3. La Comisión sólo podrá sesionar con la asistencia comprobada de la mitad más uno de sus miembros y con la condición de que se encuentren por lo menos dos representantes

del Gobierno Nacional y dos representantes de las centrales sindicales de los trabajadores.

Artículo 4. Las decisiones de la Comisión se adoptarán por consenso o según la previsión de votación calificada que contenga el reglamento y serán de obligatorio cumplimiento.

Artículo 5. La Comisión se reunirá en sesiones ordinarias de conformidad con su reglamento y extraordinariamente a juicio de su presidente o de seis o más de sus miembros, dentro de los cuales deberá haber representación del gobierno y de los trabajadores. La Comisión sesionará en la ciudad de Santafé de Bogotá, D.C., pero podrá celebrar reuniones en cualquier lugar del país.

Artículo 6. La Comisión podrá organizar, si la gravedad o importancia de las circunstancias lo requiere, Comisiones o grupos de trabajo departamentales, municipales o Distritales con funciones similares a las de la Comisión Central o convocar reuniones en esos niveles con la misma composición del nivel central.

Artículo 7. La Comisión dispondrá de una Secretaría Técnica conformada por seis (6) miembros designados así:

Dos (2) de la rama ejecutiva del poder público en representación del Ministerio del Interior y del Ministerio de Trabajo.

Uno (1) de los órganos de control.

Uno (1) de las centrales obreras.

Uno (1) de los gremios empresariales.

Uno (1) de las ONGs.

Artículo 8. La Secretaría Técnica será coordinada por el Ministerio de Trabajo y cumplirá las siguientes funciones:

- a) Preparar las reuniones ordinarias y extraordinarias de la Comisión.
- b) Recoger y organizar la información que será sometida a la consideración del organismo.
- c) Elaborar las actas de las reuniones.
- d) Impulsar la ejecución de las decisiones de la Comisión.
- e) Coordinar y apoyar las reuniones que se efectúen a nivel territorial.
- f) Las demás que le asigne la Comisión.

Parágrafo: La Coordinación de la Secretaría Técnica será atendida por el funcionario o dependencia del Ministerio de Trabajo que designe el ministro del ramo y será dotada con los recursos humanos, técnicos y logísticos necesarios para su eficiente funcionamiento.

Artículo 9. La Comisión presentará informes anuales destinados a los trabajadores, los empleadores, la opinión pública y el Congreso de la República.

Artículo 10. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación.

III Parte

**ACCIONES
Y
EXPERIENCIAS**

INTERVENCIÓN DEL MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, CARLOS BULA CAMACHO EN LA INSTALACIÓN DE LA OFICINA DE DERECHOS HUMANOS DE LOS TRABAJADORES. FEBRERO 10 DE 1998

«En la Colombia de hoy, tenemos que decirlo con pena, son muy pocos los grupos sociales y humanos que se escapan a eventos y situaciones de violación de los Derechos Humanos. En el caso de los trabajadores, sus líderes y sus organizaciones sindicales, produce asombro constatar que la rapidez con que se les desconocen sus derechos, que en no pocos casos connotan violación de los derechos fundamentales, contrasta dramáticamente con la lentitud en la rectificación, o la ausencia total de resarcimiento y acción de justicia sobre los damnificados, sus familiares y su entorno social.

Ante esta situación compleja y en extremo delicada, el Estado no puede quedarse expectante. Es su deber colocar toda su capacidad de intervención, prevención, concertación y poder conminatorio a fin de que las contradicciones legítimas del mundo laboral no trasciendan los propios canales que la Ley ha definido para que éstas se resuelvan.

El respeto de los Derechos Humanos de los Trabajadores tiene que ser asumido como un serio compromiso gubernamental, siendo como es una materia tan sensible para la Colombia democrática y en particular para la consciencia de la comunidad internacional.

La defensa de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores no puede dejarse exclusivamente como responsabilidad de ellos mismos, en lo cual están por supuesto explícitamente acuciosos; la nación entera tiene que asumir su reconocimiento, pues la organización de los trabajadores y sus instancias de representación constituyen una expresión principalísima de organización de la sociedad civil, de equilibrio en las relaciones capital-trabajo, y de cualificación de la democracia participativa.

La actividad sindical y la protesta laboral han sido reconocidas como legítimas en nuestro ordenamiento constitucional, por lo que merecen -sin duda ni vacilación- la protección de todas las instancias estatales y de la sociedad en su conjunto.

Los derechos a la libertad de asociación sindical, al ejercicio de la actividad sindical, a la protección del salario, a la negociación colectiva, a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajos de igual valor, a la no discriminación en materia de empleo y ocupación, entre otros, no son sólo convenios de la OIT ratificados por la Nación e incorporados al ordenamiento legislativo del país, sino que hacen parte de las conquistas tanto legislativas como del desarrollo político de nuestra democracia, en la que día a día las garantías y la preservación de los derechos y dentro de ellos los laborales y humanos, deben ser ampliados hasta llegar a incluir a la totalidad de los hombres y mujeres de Colombia.

Por esto, impulsar el reconocimiento de la importancia del respeto a la vida de los trabajadores, de su integridad personal, de su libertad de participación, del libre ejercicio de actividad asociativa sindical, al igual que la búsqueda de acciones de sanción para quienes desaparezcan, asesinen, torturen, persigan o amenacen a trabajadores por su condición de dirigentes sindicales, y el logro de la reparación de las víctimas o sus deudos, constituyen elementos sustanciales para una recuperación de la confianza en las posibilidades que le quedan a nuestro Estado de derecho y a sus instituciones de investigación y justicia.

Ya en declaraciones de estos primeros días, tuve oportunidad de señalar que «El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no puede limitarse a una atención rutinaria del cumplimiento de las garantías laborales. Dentro de su misión y competencia debe estar la preocupación constante por hacer efectivos los derechos fundamentales referentes a la vida, la libertad personal y la libertad de asociación porque donde no se respetan estos derechos no existe verdadera democracia».

Es, pues, ineludible el deber de este Ministerio de sumarse con iniciativa propia a la gran batalla que Estado y sociedad libran por los derechos humanos de los colombianos, en particular los derechos del trabajo, de las trabajadoras y los trabajadores, que es el ámbito de nuestra competencia.

Estas son, amigas y amigos, las razones que nos llevan a abrir la Oficina de Defensa y Promoción de los Derechos Humanos de los Trabajadores, adscrita al propio Despacho del Ministro de Trabajo y Seguridad Social. Como pueden ver no fueron sólo palabras de maquillaje en el discurso de posesión para ganarme el aplauso de bienvenida.

Con ello respondemos a una legítima aspiración de los trabajadores y de la dirigencia sindical y a una necesidad sentida

por el país entero que anhela vivamente la justicia, la convivencia y la paz.

En el plegable que se ha entregado se explican las funciones que le competen a la Oficina. Por supuesto que ella surge no para sustituir, sino para contribuir al esfuerzo que ya vienen haciendo otras instituciones públicas, tanto gubernamentales como de control, y meritorias organizaciones privadas.

Circunstancia especialmente favorable es contar con la existencia de la Comisión Interinstitucional para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos de los Trabajadores, la cual tiene origen en el Acuerdo Estatal del 18 de febrero de 1997 y cuya creación se soporta en el Decreto 1413 del 27 de mayo del mismo año.

Permítanme expresarles que ya he decidido pedir al Señor Presidente de la República prorrogar la vida de la Comisión, siquiera por seis meses más, para que tenga la oportunidad de continuar y culminar los trabajos que en forma tan esmerada viene desarrollando desde octubre pasado.

La primera tarea de la Oficina que hoy abrimos es la de apoyar institucional y técnicamente el trabajo de la Comisión con lo cual se expresa la voluntad política decidida de encontrar correctivos eficaces a las situaciones ya comentadas.

Esta Oficina también deberá apoyar y requerir a las autoridades competentes para que se adelanten las investigaciones pertinentes y desde ellas se puedan definir las responsabilidades penales, disciplinarias y pecuniarias en los casos comprobados de violación de los derechos humanos de los trabajadores, a la vez que propondrá y recomendará reformas a la normatividad penal que se aplica a las situaciones de protesta laboral.

Uno de los resultados saludables que esperamos de la Comisión donde tienen asiento la Procuraduría, la Fiscalía y la Defensoría del Pueblo es ver que resplandezca el respeto al debido proceso y al derecho de defensa en los procesos en que se hallan implicados trabajadores y dirigentes sindicales, uno de los cuales es el de los sindicalistas de la Unión Sindical Obrera. El Despacho del Ministro y la Oficina de Derechos Humanos del Ministerio se apersonarán de este caso y prestarán a la Comisión el concurso que considere pertinente y necesario.

En cuanto a la plena reparación social de las víctimas, se debe reconocer no sólo su derecho a la justicia y a la verdad que se logra por medio de procesos disciplinarios y judiciales que

resarcen económicamente los daños sufridos por las víctimas, sino que también y en especial, la reparación social, debe ser una señal clara para los violadores de los Derechos Humanos de los Trabajadores de que su actuación le ha causado un daño no sólo a las organizaciones de trabajadores, a ellos y a sus familias, sino también a la sociedad en su conjunto y, al sistema democrático que los colombianos estamos empeñados en mantener y ampliar.

No puedo extenderme haciendo referencia a las indispensables acciones de promoción, cultura y facilitación del ejercicio de los derechos laborales y sindicales. Sé que la Comisión está trabajando también en ello y que es un campo en el que convergemos con importantes instituciones públicas, universidades y organismos no gubernamentales. La Oficina deberá también desarrollar por sí misma, y en asocio con otros programas y entidades, las iniciativas que se consideren más aconsejables y viables al respecto.

Al frente de la Oficina, como Director Ejecutivo, estará el doctor Luis Ignacio Sandoval Moreno, Asesor del Despacho. Creo que el doctor Sandoval no necesita mucha presentación porque estimo que todos lo conocemos y apreciamos de tiempo atrás por su labor investigativa y pedagógica adelantada a través del Instituto María Cano y, por su compromiso de siempre con la causa de los derechos humanos. A él le confiamos la animación y gerencia de la Oficina que contará con un abogado, el doctor Pedro Antonio Rodríguez, el cual ya ha sido nombrado tomando en cuenta la opinión de los trabajadores, y cuatro asesores más que se asignarán en los próximos días, tomándolos de la planta actual del Ministerio.

Con esta decisión, nuestra administración desea contribuir al cumplimiento del DEBER DE PAZ, al que en buena hora nos obliga la Constitución a todos los colombianos, en especial a quienes estamos al frente de las instituciones gubernamentales y públicas en general.

Ustedes convendrán conmigo en que todo lo que hagamos por el pleno respeto y efectiva vigencia de los derechos humanos y el fortalecimiento de las organizaciones de la sociedad civil, entre ellas el sindicalismo, es un aporte valioso a la paz que es la mayor necesidad de la nación.

Así nos estamos vinculando también no en forma retórica, sino decidida y concreta a la Celebración de los 50 años de la Declaración Universal de los Derechos Humanos».

GRUPO ASESOR EN DERECHOS HUMANOS DE LOS TRABAJADORES

Acción institucional por la vida de los trabajadores, sus dirigentes y sus organizaciones.

Informe de Gestión Febrero - Agosto De 1998

Presentación.

El señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social Dr. Carlos Bula Camacho, a pocos días de su posesión, tomó dos decisiones de gran importancia en el campo de los derechos humanos de los trabajadores: la primera, organizar un grupo asesor en derechos humanos, adscrito a su despacho, comúnmente denominado Oficina de Derechos Humanos (Febrero 10/98) y, la segunda, prolongar por decreto del Gobierno Nacional (marzo 6/98) la vigencia de la Comisión Interinstitucional de Derechos Humanos de los Trabajadores que venía laborando desde hacía 6 meses en virtud del Acuerdo Laboral Estatal suscrito el 18 de febrero de 1997.

El presente informe corresponde a la gestión del Grupo Asesor (Oficina) en Derechos Humanos entre febrero y agosto de 1998 los primeros 100 días de labores de la Oficina de Derechos Humanos. El cual por sobre todo se ocupa en apoyar técnica e institucionalmente la actividad de la Comisión Interinstitucional y de su Secretaría Técnica (Ministerios del Interior y Trabajo, Colectivo de Abogados, Comisión Colombiana de Juristas), el logro de sus objetivos y su institucionalización.

Además de esta prioritaria tarea, la Oficina ha iniciado un importante conjunto de actividades directas que le abren nuevas posibilidades al Ministerio de Trabajo para ampliar y cualificar el cumplimiento de las funciones que le son propias.

El equipo de trabajo de la Oficina ha estado conformado por tres profesionales de tiempo completo, el Dr. Pedro Rodríguez Rubiano, las Dras. Ligia Cáceres Díaz y Ana Beatriz Sánchez Lara, dos profesionales de tiempo parcial, los Drs. Jorge Luis Villada y Ramiro Correa; en la secretaría se ha contado sucesivamente con la colaboración de las señoras Diva Pascuas, Elisa Castro y Ninfa Montero Leyva. La dirección del grupo ha estado bajo la responsabilidad del Dr. Luis I. Sandoval Moreno, Asesor del Ministro.

El informe y los documentos que se encuentran a continuación son expresión de los resultados del trabajo y testimonio del esfuerzo

_____ pionero de este equipo que, en todo momento, durante estos
_____ primeros cinco meses, contó con la orientación y el aliento decididos
_____ del señor Ministro de Trabajo.

_____ **Apoyo a la Comisión Interinstitucional de Derechos Humanos**
_____ **de los Trabajadores.**

_____ **Diseño de la Política de Derechos Humanos de los Trabajadores:**

_____ **Actividades:** antecedente importante fue la elaboración del Plan de
_____ Trabajo de la Comisión en los meses finales de 1997, dentro de la
_____ gestión del Ministro Iván Moreno Rojas, plan que refleja en forma
_____ cabal el sentido de prioridades del trabajo por los derechos humanos
_____ de los trabajadores como quedó consignado en el Acuerdo Estatal y
_____ en las funciones asignadas a la Comisión por el Decreto 1413 del 27
_____ de mayo de 1997. En la segunda etapa de la Comisión el paso más
_____ importante en cuanto a diseño de política lo constituye el Seminario
_____ Taller realizado en la Casa de Antioquía el 1° de abril de 1998.

_____ **Resultados:** El funcionamiento y aportes de los tres Grupos de
_____ Trabajo previstos en el Plan, particularmente del 1° y 3°, en menor
_____ medida del 2°, ha permitido avanzar significativamente hacia la
_____ elaboración de una política concertada de derechos humanos de
_____ los trabajadores. Las ponencias presentadas en el Taller del 1o. de
_____ Abril, las conclusiones del mismo y los trabajos realizados
_____ posteriormente conforman un acumulado de gran valor para
_____ desplegar hacia el futuro una política que al presente sólo está dando
_____ los primeros pasos (ver volumen: Memoria de la Comisión
_____ Interinstitucional 97-98). Es de notar que la Coordinación de
_____ Proyectos de la OIT en Colombia dio un importante apoyo técnico y
_____ financiero para la realización del evento en referencia.

_____ **Estrategia contra la Impunidad**

_____ **Actividades:** han sido adelantadas en asocio con el Grupo de Trabajo
_____ No. 1 de la Comisión coordinado por el Colectivo de Abogados. La
_____ estrategia contra la impunidad que está en una fase implementación
_____ y ensayo incluye un componente de acción interinstitucional, un
_____ componente de sistematización de información por regiones y tipos
_____ de delitos y un componente de seguimiento judicial con un papel
_____ central de la Fiscalía y la Procuraduría. La Oficina de Derechos
_____ humanos tiene destacados tres profesionales para apoyar este
_____ importante trabajo siendo responsable de la alimentación
_____ permanente del banco de datos.

_____ **Resultados:** la información acumulada en el banco de datos fue
_____ empleada en el informe sobre derechos humanos para la 86a.

Conferencia de la OIT en junio de 1998, Caso 1787 (ver en archivo texto del informe). Este informe ha sido el más amplio y detallado enviado en muchos años a Ginebra y se constituye en el primer paso de la estrategia contra la impunidad. Dada la importancia de este ejercicio se adelantó una evaluación del mismo (Ver anexo documento evaluativo). Al presente se ha producido el primer informe consolidado de las violaciones a los derechos humanos de los trabajadores ocurridas entre enero de 1991 y mayo 30 de 1998 (ver Cuadros anexos). De esta manera está en marcha un nuevo paso para que la Fiscalía y la Procuraduría asuman el examen de los numerosos casos con miras a que la administración de justicia muestre eficacia identificando y castigando a los autores de los delitos. Este Informe fue entregado a los Delegados del Fiscal y del Procurador en la reunión plenaria de la Comisión Interinstitucional efectuada el día 15 de julio.

Preparación de Acciones de Promoción de Derechos.

Actividades : la Oficina ha apoyado decididamente la dinámica del grupo de Trabajo N° 3 el cual debía ocuparse de las acciones en materia de promoción de derechos de los trabajadores. Este Grupo ha contado con la presencia de las tres centrales obreras y a estado coordinado por la CUT; en él participa como relator el Director de la Oficina.

Resultados: en un comienzo el grupo aclaró que por derechos humanos de los trabajadores no se entiende solamente los referentes a la vida, integridad y libertad personal de los dirigentes, sino también las libertades democráticas básicas, incluido el derecho de asociación, y los derechos laborales referentes al salario, la jornada y la seguridad social. Igualmente se estableció que la promoción incluye la cultura, la facilitación y la incentivación al ejercicio de los derechos. Se encontró que las prioridades de acción del Estado deben estar en el mejoramiento sustancial de la inspección del trabajo y en una acción audaz para superar la marcación negativa que actualmente tiene la acción sindical en la sociedad. En relación con este último punto se acordó utilizar los recursos aportados por la Consejería Presidencial de Derechos Humanos para elaborar un Plan de Medios y producir las primeras cuñas para radio y TV a través de una entidad especializada. Otras líneas de acción fueron propuestas en materia de publicaciones y eventos los cuales están pendientes de realización en la medida en que se cuente con la financiación correspondiente.

Institucionalización de la Comisión

Actividades: la Comisión nace mediante Decreto 1413 del 27 de mayo de 1997 y es prolongada por seis meses, hasta agosto de

1998, mediante Decreto 465 del 6 de marzo de 1998. Las consideraciones hechas a raíz de nuevos atentados a defensores de derechos humanos y amenazas a dirigentes llevan a las centrales obreras a proponer que se institucionalice la Comisión y se le dé carácter permanente mediante proyecto de ley que sea llevado por el Gobierno Nacional a la legislatura que se inicia el 20 de julio próximo. El Ministro de Trabajo acoge inmediatamente la propuesta y se da comienzo a la elaboración del proyecto a nivel de la Secretaría Técnica de la Comisión y por parte de la Oficina de Derechos Humanos. Al presente se tiene ya preparado y entregado el proyecto al Presidente de la República. (Ver anexo texto del Proyecto). Por decisión de la Plenaria de la Comisión efectuada el día 1° de julio se entregaron al Presidente tanto la versión del Proyecto de Ley como la versión del Decreto que podría expedirse con fundamento en las facultades que tiene el Presidente para constituir comisiones consultivas permanentes según el Art. 1° del Decreto 1050 de 1968.

Resultados: Pendientes por la misma naturaleza de los proyectos.

ACTIVIDADES DIRECTAS DE LA OFICINA O GRUPO ASESOR EN DERECHOS HUMANOS DE LOS TRABAJADORES

Protección de Sindicalistas en riesgo.

Actividades: en reunión entidades de gobierno relacionadas con el trabajo en derechos humanos de los trabajadores efectuada el 27 de abril se acordó que la Oficina de Derechos Humanos formara parte del Comité de Evaluación de Riesgos que opera dentro del Programa de Protección a Dirigentes Sociales y Defensores de Derechos Humanos en la Unidad de Derechos Humanos del Ministerio del Interior. En consecuencia la Oficina designó un profesional para que hiciera presencia en la Comisión y colaborara en todo lo que fuera necesario para obtener la protección que los sindicalistas amenazados demandan. Estas actividades se han cumplido con especial esmero y diligencia como las circunstancias lo exigen. Al presente se avanza en hacerlas extensivas al Magisterio y para ello se tiene propuesto un acuerdo operativo entre los Ministerios del Interior, Educación y Trabajo por iniciativa de esta Oficina de Derechos Humanos.

Resultados: el Ministerio de Trabajo a través de la Oficina de Derechos Humanos ha consolidado una información bastante completa en relación con sindicalistas amenazados y la ha puesto a consideración del Comité de Evaluación de Riesgos. Tal información actualizada o adicionada cada vez que la Oficina conoce directa o indirectamente acerca de una situación de amenazas a un dirigente o a una organización sindical. El Ministerio del Interior en

forma progresiva de conformidad con el grado de riesgo y las prioridades y modalidades establecidas por el Comité ha ido ofreciendo la protección necesaria a los sindicalistas. La Oficina por su parte hace seguimiento de tales acciones para asegurarse que están siendo adelantadas en forma oportuna y eficiente (Ver anexo informe específico).

RESPUESTA A REQUERIMIENTO DE OIT.

EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.

En el presente año las denuncias de violación de derechos humanos de los trabajadores fueron particularmente graves y numerosas. En el Caso 1787 se acumularon 133 nombres de sindicalistas víctimas de violación a su integridad o a su libertad personal. Frente a esta situación la Oficina organizó una gran acción interinstitucional para producir un informe de carácter estatal más que gubernamental. Como ya se indicó con este ejercicio se dio un primer paso de gran importancia en el establecimiento de una efectiva estrategia contra la impunidad. (Ver anexo copias del informe enviado a la OIT y el documento de evaluación de esa acción). En el Seminario Taller del 1° de Abril se sugirió que la Oficina atienda las denuncias de violación a la libertad e integridad personal y a la libertad de asociación sindical, sin que ello sea óbice para que los trabajadores lleven ante la OIT los casos que estimen conveniente.

En materia de Convenios ratificados y otros proyectos normativos orientados a modernizar y equilibrar las relaciones laborales.

Buena parte de los requerimientos que durante más de una década ha hecho la OIT a Colombia se centran en la falta de armonización de la legislación laboral propia con los Convenios ratificados, particularmente el 87 y 98. Por ello la Oficina de Derechos Humanos, en asocio con la Oficina de Asuntos Internacionales, y dentro del grupo constituido por el Ministerio, con la asesoría de un experto laboralista, para trabajar en los proyectos normativos, puso especial empeño en aquellos que avanzaban en la armonización reclamada por la OIT y en otros que significaban un fortalecimiento de las posibilidades de acción del sindicalismo, entre ellos el de sindicalismo de industria, la negociación colectiva en el sector público y aún la clarificación del concepto de servicio público esencial. Este empeño se inspira también en el criterio de que los defensores natos de los derechos de los trabajadores son sus propias organizaciones a las cuales es preciso fortalecer y legitimar en el marco de la vida democrática. (Ver anexos los textos de estos proyectos).

Los mencionados proyectos están debidamente elaborados y entregados para la firma del Presidente de la República pero al

parecer encuentran un primer obstáculo en los seguidores de la denominada teoría dualista que, a pesar de lo estipulado en los Arts. 53 y 93 de la Carta, aún piensan que se necesita otra ley para darle vigencia y eficacia real a las leyes que ratifican tratados internacionales como es el caso de los Convenios de la OIT.

Insistencia en la Ampliación y Cualificación de la Inspección del Trabajo.

La inspección del trabajo es una pieza clave en el cumplimiento de las funciones propias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El respeto a la legislación labora en materia individual y colectiva depende en gran medida de su actuación. En manos del inspector de trabajo está la capacidad institucional para hacer valer los derechos de la parte débil en la relación laboral, esto es, el trabajador. Por ello desde un comienzo la Oficina de Derechos Humanos prestó atención particular a las condiciones en que 250 Inspectores de Trabajo prestan sus servicios en todo el país.

Se ha encontrado que el problema está identificado desde hace años, que se ha contado con misiones técnicas de la OIT y de España, que se tiene claro cómo ampliar y cualificar el servicio de inspección, pero que no ha habido voluntad política suficiente en el Ministerio de Trabajo, en el Gobierno o en el Congreso de la República para adoptar las medidas reiteradamente recomendadas y presentadas. En el presente informe no podemos dudar en calificar como insostenible por insuficiente, ineficiente e indecorosa la forma como actualmente opera la inspección de trabajo. Sin dilación debe darse curso a los proyectos ya formulados. (Ver ponencia sobre Inspección del Trabajo en Memoria de la Comisión Interinstitucional).

Atención a casos de carácter Individual.

La Oficina recepcionó en forma continua reclamos o quejas sobre asuntos laborales de carácter individual. La mayoría de ellos (Ver en archivo Garantías Individuales) fueron trasladados a los funcionarios competentes, especialmente a los Inspectores de Trabajo de la Regional de Santafé de Bogotá y Cundinamarca. La evaluación provisional que se ha hecho de la atención a estas situaciones indica que hasta el momento sólo algunos casos han sido resueltos a causa el exceso de trabajo que corresponde a cada Inspector, pero también en ocasiones aparece claro que la autoridad regional es permisiva con los comprobados incumplimientos de las empresas. Al exceso de trabajo se suma la falta de una mejor disposición del cuerpo de inspectores para dar el tratamiento de urgencia y sin aceptar subterfugios por parte del empleador como

correspondería a una situación en la que están en juego las garantías laborales más elementales. La experiencia de las limitaciones experimentadas conduce a plantear que a los funcionarios de la Oficina de Derechos Humanos se les debe dotar de las mismas funciones y capacidad sancionatoria que hoy tienen los inspectores de trabajo.

Atención Situaciones de Carácter Colectivo.

La Oficina recibió con el carácter de denuncia por violación al derecho de libre asociación sindical un número considerable de casos los cuales vienen siendo cuidadosamente estudiados por parte de uno de los profesionales de tiempo parcial de la Oficina (Ver en archivo la sección de colectivos). Son casos complejos y crónicos en los cuales ya se ha agotado la acción de las autoridades del trabajo y en los cuales las empresas o entidades públicas concernidas persisten en la política antisindical por encima de cualquier consideración legal, ética y política. Los funcionarios del Ministerio terminan declarándose impotentes frente a la situación y de allí se origina que algunos de esos casos lleguen hasta el Comité de Libertad Sindical de la OIT.

Entre las situaciones de carácter colectivo sometidas a consideración de la Oficina estuvieron las relacionadas con las declaratorias de ilegalidad de paros o ceses de actividades en servicios públicos. En este campo hay que afirmar de manera rotunda que, no obstante la exequibilidad de los Arts - 450 y 451 del CST fallada por la Corte Constitucional, lo que existe es un desfase absolutamente evidente entre las normas contenidas en el Código y lo dispuesto por la Constitución Política y por los Convenios Internacionales del Trabajo y sobre Derechos Humanos ratificados por Colombia. Tampoco son observados en estos casos, de manera estricta y satisfactoria, por los funcionarios del Ministerio los reglamentos y procedimientos establecidos. A ello se agrega que al hacer uso de la autorización de despedir que se deriva de la declaratoria de ilegalidad los empleadores no se atienen a las disposiciones del régimen disciplinario aplicable en cada situación y se afecta con despidos fulminantes aún a trabajadores amparados por el fuero sindical que es un derecho fundamental reconocido constitucionalmente el cual no podría levantarse sino a través de la justicia laboral. Calificación equivocada de la ilegalidad de los paros, castigo excesivo y violación del debido proceso son, en síntesis, las características que muestra la forma como actualmente se procede frente a este tipo de situaciones.

Dada la gravedad del tema la Oficina abocó la tarea de estudiarlo en profundidad y produjo un primer concepto que fue entregado al Señor Ministro de Trabajo con fecha 13 de julio de 1998. (Ver texto anexo).

Atención a la Comisión de Despenalización de la Protesta Social.

Por orientación del señor Ministro un Profesional de la Oficina ha hecho presencia en la Comisión Mixta para la despenalización de la protesta social constituida mediante decreto del gobierno nacional en virtud del Acuerdo Estatal de febrero de 1997. De esta manera se fortalecía la presencia del Ministerio que venía atendiendo las deliberaciones de la Comisión a través de un profesional de la Oficina Jurídica.

Se ha encontrado que en el seno de la Comisión existe una profunda discrepancia entre la parte gubernamental y los representantes y asesores de las centrales obreras sobre los tipos penales que deberían ser modificados y en qué sentido. La discrepancia se inicia en la significación misma de la expresión protesta social y de los calificativos que a menudo la acompañan de penalización - despenalización. Tampoco se ha establecido con claridad si las eventuales propuestas de reforma al Código Penal se tramitarán por vía de una ley particular o con ocasión de la reforma general del Código que la Fiscalía General y la Procuraduría General se proponen adelantar.

Esta Oficina con el propósito de facilitar el estudio de las diferentes posiciones elaboró un ordenamiento en un cuadro a cuatro columnas (Texto del CP, Posición del Gobierno, Posición de las ONG que llevan la vocería de las centrales obreras, observaciones) y ha comenzado el estudio del tema, el cual sin embargo rebasa la capacidad actual de la Oficina por cuanto requiere tiempo y profesionales con especial competencia en los temas penales. (Ver en archivo el texto de este ordenamiento).

Atención a la Problemática del Sector informal en Bogotá.

Los repetidos episodios de desalojo de ventas estacionarias o ambulantes adelantado por las autoridades del Distrito Capital de Santafé de Bogotá con el argumento de favorecer es espacio público fueron asumidos por esta Oficina como una acción que, a pesar de su cobertura legal, objetivamente ocasionaba un trauma social y una lesión al derecho al trabajo y a la subsistencia de muchas personas y familias que de buena fe se dedican a actividades económicas informales.

Por ello se hizo al Ministro, quien la acogió de inmediato, una propuesta de apoyo a la Alcaldía Mayor de Bogotá, para procurar acuerdos concertados de reubicación de los trabajadores informales de tal manera que se cumpliera con el propósito de despejar el

espacio público pero manteniendo la fuente de ingreso para las personas y familias que de él subsisten.

Consistió la propuesta en aprovechar los muy importantes elementos de política pública hacia el sector informal elaborados en años anteriores con asesoría técnica de la OIT (Proyecto SIU), los recursos existentes en entidades como el IFI-FINURBANO, la Corporación Mixta para la Microempresa y el apoyo del SENA en asesoría y capacitación, incluida la asignación de un experto de tiempo completo por parte de esta entidad, a fin de elaborar proyectos socioeconómicos con aportes nacionales y distritales.

Este ofrecimiento lo oficializó el Ministro Carlos Bula Camacho mediante comunicación al alcalde Enrique Peñalosa en el mes de febrero. A pesar de la urgencia del tema, sólo se ha recibido respuesta en el mes de junio de 1998. La concreción de esta propuesta, a través de las acciones técnicas correspondientes, se ubica en la Dirección Técnica de Empleo la cual ha venido prestando una diligente colaboración.

Lamentablemente la persistencia de la Alcaldía Mayor de Bogotá en emplear medios de fuerza para desalojar a los trabajadores informales condujo a la conocida situación vivida en San Victorino a fines de junio 98. Esa situación y el anuncio de nuevos desalojos ha hecho que la administración nacional por iniciativa del Ministerio de Trabajo redoble sus ofrecimientos de apoyo y mediación para una salida concertada al problema. Tales esfuerzos hasta el momento han sido infructuosos.

Propuestas de Reparación con Ocasión del 1o. de Mayo de 1998.

En el mes de abril 98 la Oficina presentó al Señor Ministro de Trabajo un conjunto de PROPUESTAS PARA FORTALECER EL SINDICALISMO Y LA CAPACIDAD DE GESTION DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Las propuestas se hacían con el sentido de emprender una gran tarea de reparación a las lesiones que por décadas han sufrido los trabajadores y sus organizaciones. De conjunto las propuestas formuladas, unas que ya venían impulsándose y otras nuevas, apuntaban a la solución de problemas coyunturales y estructurales. Tales propuestas fueron:

1. Reintegro de trabajadores y trabajadoras despedidos por razón de acciones sindicales (Empresas Varias de Medellín, Empresa de Energía Eléctrica de Bogotá y Cundinamarca, Empresa de Telecomunicaciones de Santafé de Bogotá....).
2. Firma del Decreto que prevé la forma de darle salida al conflicto colectivo en el caso de los sindicatos minoritarios.

3. Firma del Decreto que reglamenta los sindicatos de industria o por rama de actividad económica.
4. Presentación al Congreso de la República en la próxima legislatura del proyecto de ley, ya preparado en forma concertada, acerca de la negociación colectiva en el sector público.
5. Puesta en marcha de una amplia campaña de sindicalización que ofrezca efectivas garantías de organización a los trabajadores que libremente deseen asociarse.
6. Inclusión en las previsiones presupuestales para los próximos años de partidas suficientes destinadas a la ampliación y cualificación de la inspección del trabajo.
7. Decisión del Alto Gobierno para aplicar recursos existentes a través del IFI - Finurbano y de la Corporación Mixta para la Microempresa con miras a cofinanciar proyectos de reubicación de trabajadores informales.
8. Agilizar y concluir el estudio de los tipos y procedimientos penales que puedan afectar la acción sindical y el derecho constitucional a la protesta, la investigación previa, el debido proceso y el derecho de defensa.
9. Fortalecer la voluntad de todas las instancias gubernamentales con la aplicación de recursos humanos y financieros y el estrechamiento de los vínculos de coordinación y cooperación en apoyo a las actividades de la Comisión Interinstitucional para la Defensa y Promoción de los Derechos Humanos de los Trabajadores, especialmente en lo relacionado con la protección a sindicalistas en situación de riesgo.
10. Decisión de preparar y presentar a la próxima legislatura el proyecto de ley encaminado a reestructurar y modernizar el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

A este conjunto de temas se sugirió adicionar el de la continuidad y fortalecimiento del Proyecto de Nueva Cultura de las Relaciones laborales que se adelanta con la asesoría técnica de la OIT y el auspicio del PNUD.

Institucionalización de la Oficina

Ya se indicó la forma como queda planteada la institucionalización de la Comisión Interinstitucional de Derechos Humanos de los Trabajadores. Para eso, se requiere la institucionalización de la

Oficina de Derechos Humanos en el Ministerio. Sin ésta, aquella quedaría sin un efectivo soporte institucional y operativo en el Ministerio al cual está adscrita. La Oficina se justifica además por sí sola en cuanto hace posible la proyección de una política integral en materia de derechos humanos de los trabajadores como lo requiere y le obliga al Gobierno Nacional por los amplios compromisos adquiridos en este campo con la OIT y otros organismos del orden internacional. La Oficina cumpliría también un papel de cualificación de las funciones básicas del Ministerio del Trabajo en todas sus dependencias y entidades adscritas, funciones todas que tienen una estrecha relación con los derechos humanos.

Por las anteriores consideraciones el Señor ministro dictó una Resolución que organiza el Grupo Asesor en Derechos Humanos como grupo interno de trabajo adscrito al despacho del ministro. Y para ir más a fondo se ha preparado el correspondiente proyecto de Ley ya que la creación de la Oficina, con la planta de personal y el presupuesto requeridos, implica una reforma del Ministerio de Trabajo que solamente es viable por este medio. (Ver anexos tanto el texto de la Resolución como el del Proyecto de Ley).

Experiencia de cinco meses de Labor en Derechos Humanos de los trabajadores.

Esta Oficina a través de las diversas situaciones y asuntos que ha tenido que atender en su trayectoria de cinco meses se ha formado el concepto de que el incumplimiento de la legislación laboral, la actitud predominante en la sociedad de incompreensión de la acción sindical y la incapacidad del Estado, comenzando por el propio Ministerio de Trabajo, para hacer cumplir la ley en materia laboral y de asociación sindical conforma un cuadro grave y crónico de desconocimiento y violación de derechos fundamentales con muy serias implicaciones en el orden social y político, siendo una de ellas el limitado desarrollo de un actor social tan importante para el desarrollo en democracia y con justicia social como lo es el sindicalismo. Este planteamiento se funda en el concepto de que, una vez creado el marco legal e institucional, los defensores natos de los derechos de los trabajadores son sus propias organizaciones a las que hay que rodear de las garantías que son propias de las organizaciones sociales en el Estado Social de Derecho.

Es por ello por lo que resulta indispensable darle permanencia tanto a la Comisión Interinstitucional como a la Oficina de Derechos Humanos de los Trabajadores para proseguir el diseño e implementación eficaz de una política que permita revertir el lamentable estado de cosas en que hoy nos encontramos en este campo.

CONCERTACIÓN LABORAL, UNA PRIORIDAD GUBERNAMENTAL

La Asamblea Nacional Constituyente del 91 consagró como deber del Estado la promoción de la concertación en los conflictos colectivos de trabajo, como una estrategia de solución pacífica de los mismos y así lo consignó en el Artículo 55 de la Carta Constitucional.

Por su parte la Ley 278, con relación al anterior mandato constitucional, definió la conformación de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, como un instrumento idóneo para resolver las contradicciones entre capital y trabajo y las que se suscitan entre ellos y el Gobierno, para ahorrar costos innecesarios a los diferentes sectores involucrados en los conflictos. A esta Comisión se le dio la competencia de debatir y evaluar los diferentes aspectos de la normatividad laboral y a través de ella proyectar las iniciativas tendientes a actualizar la legislación laboral, adecuándola al espíritu de la Constitución y a las tendencias internacionales originadas en los procesos de globalización de la economía y apertura de los mercados.

El actual Gobierno hizo de la política de Concertación Laboral, una doctrina que aplicó de manera irrenunciable en la totalidad de los casos de conflicto que se presentaron durante el cuatrienio y aun cuando no en todas las oportunidades los resultados fueron los óptimos que se esperaban, sí se demostró una vocación consecuente de aplicación del tripartismo y una actitud de reconocimiento de la Concertación y el Diálogo Social como instrumentos legítimos y necesarísimos en nuestros actuales niveles de conflicto y confrontación en casi todos los órdenes de la vida social, como un mecanismo de búsqueda de nuevos caminos para el disenso y la contradicción de intereses entre los diversos actores del mundo del trabajo.

Desde el inicio del Gobierno Samper, se adelantó una concertación conducente al Pacto Social de precios, salarios y productividad, que por dos años consecutivos dio lugar a la firma de acuerdos tripartitos que contribuyeron a impedir un desborde de la inflación, que es el más alto riesgo para los ingresos de la población, en especial para la de menores recursos. Ese Pacto Social abrió posibilidades de suscribir acuerdos sectoriales de productividad como el del sector metalmecánico en el que el gobierno, el sector empresarial y el sector laboral se propusieron como objetivo central mejorar el nivel de productividad de las empresas de la Cadena Metalmecánica, mediante un esfuerzo conjunto y deliberado, en grande para la modernización y la reconversión industrial. De igual manera se

programó una estrategia de apoyo tecnológico a la productividad y a la puesta en operación del sistema nacional de diseño, la formación de recursos humanos calificados y el financiamiento de inversiones; estrategias todas que le permitirán competir a esta industria nacional con mayor éxito en los mercados internos y externos, mediante el desarrollo de ventajas competitivas en el marco de la internacionalización económica. Otro de los acuerdos fue el del Sector Financiero que condujo a la conformación del Comité Intersectorial Tripartito.

También en 1997, se firmó el Acuerdo Laboral Estatal reconocido por todos sus actores como un avance en la pedagogía del diálogo y la concertación, un acuerdo fruto de la acción legítima de los trabajadores y de la actitud dialogante del Gobierno Nacional que logró canalizar un conflicto por las vías constructivas del debate y la reflexión, y condujo al logro de una concertación de las partes. De este acuerdo se desprendió la conformación de la Comisión Interinstitucional para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos de los Trabajadores, que de la fecha acá ha mantenido una actividad ininterrumpida y ha logrado constituirse en una política de Gobierno que ha hecho un gran trabajo por el reconocimiento y el respeto de la actividad sindical y la protesta laboral como mecanismos legítimos de los trabajadores en una democracia participativa, los cuales deben estar garantizados por el Estado como parte de las libertades civiles y políticas de los ciudadanos.

Otros acuerdos alcanzados importantes de resaltar corresponden a los logrados con los trabajadores de la Aeronáutica Civil en marzo del 97, con Asemil - Mindefensa en mayo del 97, con el sector salud en el 97 y el 98, con Telecom en el 96 y el 98, con la Caja Agraria en el 96 y 98, con la USO en el 98 acuerdo firmado con la Presidencia de la República que incluyó aspectos de interés nacional relacionados con la política petrolera. La mayoría de estos acuerdos han reportado suficientes beneficios al país como para que la voluntad de la administración haya sido expresada por el Ministro en su decisión de no buscar derrotar a los trabajadores para resolver los conflictos laborales.

Sustento Teórico

Una política gubernamental de concertación debe partir del reconocimiento de las contradicciones propias de las relaciones del mundo del trabajo y sin pretender negarlas, debe construir los canales para la resignificación del conflicto como un lugar de encuentro en el que el disenso como expresión de la diferencia de intereses entre empresarios y trabajadores, pueda llegar a ser regulado y modulado con la imparcial intervención del Estado, quien

deberá tener la capacidad de cualificarlo, al punto de llevar a sus actores a comprometerse con una concertación tripartita de acuerdos superiores en beneficio de todas las partes y del país en general.

Esta estrategia de interacción social negociada y pacífica, al interior de una sociedad que histórica y sociológicamente pareciera mostrar cierta aceptación del conflicto violento, sólo puede ser posible dentro de un marco de pluralidad que reconozca la necesidad y las ventajas de la existencia de pensamientos, opiniones, convicciones y visiones diferentes que enriquecen el mundo, la vida y el ejercicio de la civilidad. La inevitabilidad del conflicto exige un posicionamiento positivo frente a las diferencias que pueden existir entre los sujetos sociales, asumir entonces que a pesar de no poder llegar a ninguna posición unánime, el debate, la negociación y los acuerdos concensuados son mucho mejores, que las polarizaciones y radicalizaciones irreconciliables que conducen a la exclusión a la negación del otro.

El derecho a la defensa de los intereses divergentes, requiere que partiendo de la interlocución se conquiste la posibilidad de la duda sobre los argumentos propios y la autoexigencia por el no dogmatismo en las posiciones particulares dentro de un contexto democrático, los sujetos confrontados se deben asumir como iguales y aceptar la necesidad de llegar a un acuerdo, en función de intereses superiores a los particulares, constituidos por su pertenencia a una sociedad que los preexiste y los trascenderá.

El cumplimiento de la función administrativa laboral del Gobierno debe realizarse como una importante función de mediación y coordinación en la que los intereses nacionales y de la mayor parte de la sociedad sean asumidos como de gran beneficio mutuo y a partir de ellos se construya un entramado social que permita tramitar los conflictos propios del mundo del trabajo y las diferencias laborales de manera pacífica y democrática como parte de lo que constituye una sociedad fuerte y organizada.

La concertación de acuerdo con las nuevas necesidades e imperativos ha generado en el contexto de las relaciones laborales de un mundo cada vez más globalizado, más integrado, más competido y más exigente en los campos de la producción y la comercialización una búsqueda de garantías para el cumplimiento de los mínimos establecidos por la ley laboral y a la vez las transformaciones y readecuaciones necesarias que se imponen a partir de las nuevas exigencias tecnoproductivas y macroeconómicas, como una estrategia de fortalecimiento y adopción de inaplazable causa común de llegar a acuerdos para salvar las empresas que han resultado más afectadas por el ajuste económico y la competitividad globalizada.

Para nadie es secreto que el mundo de las relaciones laborales ha sufrido con mayor rigor el impacto de las políticas aperturistas y neoliberales y los efectos recesivos de la abrupta liberación de los mercados, la improvisada reconversión industrial y modernización económica, transfiriéndoles a los trabajadores la responsabilidad de compensación de las pérdidas o disminución de la rentabilidad de la producción por medio del abaratamiento de los costos laborales que desde prácticas inmorales de deslaborización de las relaciones de trabajo, incremento desorbitado de la contratación temporal, contratación de trabajo a domicilio, subcontratación, entre otras, son las responsables del aumento del subempleo, la informalidad y la marginalidad.

La legitimidad social del proceso de adaptación de nuestras economías al entorno globalizado dependerá entonces del grado de consenso que el mismo logre a partir de la incorporación de elementos de solidaridad y reciprocidad en el contexto del mundo de las relaciones laborales, para que desde ellos se posibilite la constitución de nuevos modelos de organización de las empresas dentro de los criterios de productividad, formación del recurso humano, distribución compartida y equitativa de los costos y beneficios de la producción, modernización, apoyo y estímulo a pequeñas empresas y microempresas, a las formas asociativas de trabajo y cooperativas de producción y servicios. Lo que se está jugando de fondo es la concepción y la praxis sobre la responsabilidad del Estado en la regulación de las relaciones laborales en una sociedad democrática y participativa, sus tareas en el fortalecimiento de la equidad y la compensación de los desequilibrios y las desigualdades socioeconómicas.

La tradicional asimetría de los actores del mundo del trabajo debe ser superada en un nuevo esquema de relaciones en las que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social gestione una interlocución entre empleadores, trabajadores y gobierno que articule las fuerzas del mundo laboral y posibilite un manejo democrático y eficaz de las divergencias y los intereses de cada uno de los sectores, dándole el sentido de consenso que debe fundamentar una sociedad civil convivente.

Los cambios que se han de producir deben ser consecuentes con las necesidades de los trabajadores, y la sociedad en su conjunto, por ello, aun es importantísimo reivindicar para nuestro caso la función y responsabilidad redistributiva del Estado, que en el mundo de las relaciones laborales se traducen en el reconocimiento al derecho al trabajo, a la protección de la calidad y las condiciones del mismo, a la valoración de la condición aportante y participativa de todos los sujetos sociales, que conforman la nación y al respeto de los derechos humanos de los trabajadores, como un elemento de legitimación del proyecto de construcción de una democracia participativa real.

El debilitamiento de las instancias reguladoras del Estado como objetivo político, debe ser confrontado desde un fortalecimiento de los mecanismos de asociación y organización de la sociedad civil en general y de los trabajadores en particular en la mira de abrir espacios de participación, solidaridad y defensa de logros históricos que constituyen una herencia colectiva nacional, para ello, la asociación sindical debe constituirse en instancia fundante de la participación social e interlocución potente de los intereses colectivos de sus representados.

El Estado no puede desposeerse de la responsabilidad de utilizar su poder para contrarrestar los efectos sociales de las condiciones económicas originadas en la concentración de megapoderes nacionales, en quienes han usufructuado de manera exclusiva y excluyente, los beneficios del proyecto neoliberal-aperturista de una parte, y de la retórica pregonada desde el Primer Mundo de no viabilidad para nosotros de los mecanismos, protectores que ellos aplican para sus mercados y que como estamos viendo arruinan estructuras económicas completas de algunos milagros asiáticos que no hace mucho se nos daban como ejemplos a seguir.

En esta perspectiva, dialogar y concertar se constituye en el derrotero veraz importante del actual mundo del trabajo en el contexto de una nueva cultura de las relaciones laborales, porque desde él se abren las posibilidades de trascender las asimetrías de los actores del mundo laboral a partir de la gestión de un diálogo tripartito que respete los intereses de cada uno de los sectores y no abandone las relaciones de trabajo al «Laissez faire y laissez passer». En este mismo sentido se debe reconocer la asociación sindical como uno de los mecanismos que tiene la sociedad actual de representación del ciudadano en un contexto participativo, pluralista, solidario y multirepresentativo y de defensa de los derechos propios del mundo del trabajo.

El conflicto laboral debe ser resignificado como un lugar de encuentro en el que el disenso como expresión de la diferencia de intereses entre empresarios y trabajadores pueda llegar a ser regulado y modulado por la imparcial intervención del Estado, quien sin pretender eliminarlo, lo cualifique y lleve con ello a sus actores a comprometerse en una concertación que beneficie a las partes.

El reto ahora es llegar a garantizar al conjunto de las poblaciones laborales, además de la generación de nuevas y novedosas fuentes y formas de trabajo, empleo y el acceso a la seguridad social, la defensa de la calidad del mismo, el fortalecimiento de los subsectores de economía informal más competitivos, la prevención de situaciones problemáticas y conflictivas que puedan ocurrir en el contexto de cualquiera de las formas de las relaciones laborales, dentro de los principios de universalidad, equidad, igualdad, entre hombres y mujeres, sectores rural y urbano y trabajadores formales e informales.

Prevenir el «dumping social», como una forma de reducción de niveles de protección social y la regulación laboral como mecanismo subterfugio para hacer más competitivas las exportaciones por la vía de minimizar el componente laboral del costo de producción, factible a partir de la existencia de un excedente de fuerza de trabajo, es una responsabilidad política y social del Estado.

Por ello es que este Gobierno ha insistido en su decisión de no «derrotar a los sindicatos», sino en la resolución de los conflictos dentro de escenarios de concertación en los que sean superadas las contradicciones con beneficio no sólo para las partes sino para el país en su conjunto.

Hallar nuevos consensos sobre las regulaciones del mercado laboral que le abran a la empresa la facilidad de adecuarse a las exigencias de la competitividad, pero a la vez garantizar los derechos básicos de los trabajadores y la confianza en las posibilidades de un modelo de desarrollo, que se adapte a los requerimientos de nuestra realidad socioeconómica y por sobre todo que no sacrifique a la mayoría de la población necesitada en aras del crecimiento macroeconómico.

El aumento de la capacidad de generación de empleos productivos que permitan una marcada reducción de la pobreza, las mejoras en los niveles de competitividad de nuestra industria nacional, el aumento de la inversión de capital en actividades generadoras de empleo productivo, una diversificación de las relaciones comerciales basadas en la reciprocidad y el beneficio mutuo, sin que impliquen el sacrificio de las conquistas laborales de los trabajadores y en últimas el gran objetivo del crecimiento económico, debe ser un compromiso de principios con una concepción de justicia y equilibrio social expresado en una preocupación por la ampliación de los planes y proyectos que protejan y mejoren la calidad del trabajo de las poblaciones laborales insuficientemente protegidas, niños, niñas y jóvenes trabajadores, mujeres trabajadoras, trabajadores del sector rural, indígenas y trabajadores con limitaciones físicas, defensa de los puestos de trabajo, reivindicación de los beneficios de la Convención Colectiva, acatamiento imperativo de la normatividad laboral.

TALLER DE INFORMACION Y FORMACIÓN BÁSICA

Surgimiento y Evolución de las Normas Laborales y de Seguridad Social

De manera esquemática queremos presentar a los lectores lo que constituye el ABC de la legislación laboral en Colombia, en los

campos colectivo e individual. Esto ayudará a tener una visión global de las distintas normas, lo que nos permitirá entender mucho mejor los cambios que se han producido y de esta constatación deducir las relaciones laborales del futuro.

Igualmente, este esquema podrá ser un material útil en los procesos pedagógicos.

La Organización Internacional del Trabajo

Al término de la primera guerra mundial, en 1919 se reunió en París la Conferencia de Paz que creó la Liga de las Naciones. El Tratado de Paz de Versalles que se suscribió, también dio origen, a la OIT.

Colombia, bajo la presidencia de don Marco Fidel Suárez, suscribió el Pacto constitutivo de la Liga de las Naciones.

La OIT, organismo internacional y especializado, de carácter tripartito, asumió la responsabilidad de buscar la internacionalización del Derecho del Trabajo, impulsar la Justicia Social y mejorar las condiciones de vida y de trabajo en el mundo entero.

Durante la Conferencia General de 1944, reunida en Filadelfia se definieron mejor los fines y objetivos de la OIT. Asimismo se reafirmaron los principios fundamentales, en especial los siguientes:

- a) el trabajo no es una mercancía;
- b) la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante;
- c) la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos;
- d) la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común»

En 1945 se creó la Organización de las Naciones Unidas y la OIT se asoció con este organismo.

Formas Normativas de la OIT

1. Convenios Internacionales del Trabajo

Son las normas de mayor rango que adoptan las Conferencias de la OIT. Estos Convenios se refieren a problemas que atañen a la mayoría de los trabajadores, o a grandes categorías profesionales, de todos o casi todos los Estados Miembros.

2. Recomendaciones Internacionales del Trabajo

Tienen una jerarquía inferior a los Convenios y por eso no tienen un

carácter vinculante. Desarrollan complementan perfeccionan las normas contenidas en los Convenios, No obstante, a veces, se refieren a temas no regulados en ningún Convenio.

3. Resoluciones

Son instrumentos referidos directamente a los órganos internos de la OIT. Estas pueden convertirse en puntos de orden del día de la Conferencia y generar normas de mayor alcance y trascendencia.

Nota: El conjunto de Convenios y Recomendaciones conforman el «CODIGO INTERNACIONAL DEL TRABAJO» además de las funciones normativas, la OIT cumple las siguientes actividades:

- Control Regular sobre el cumplimiento de las obligaciones establecidas en los Convenios y Recomendaciones.
- Cooperación Técnica
- Información, estudio e investigación

LOS DERECHOS LABORALES EN COLOMBIA

Por medio de la Ley 83 de 1931, se reconocen:
 EL DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL
 LA NEGOCIACION COLECTIVA
 EL DERECHO DE HUELGA (se reglamenta)

Se establecen así:

LOS DERECHOS COLECTIVOS DEL TRABAJO

Los sindicatos se multiplican y posibilitan la creación en 1935 de la Confederación de Trabajadores de Colombia - CTC

Asimismo, los sindicatos a través de la NEGOCIACION COLECTIVA y su actividad política, sobre todo en el período de la «Revolución en Marcha» que presidió Alfonso López Pumarejo, conquistan otros derechos que dan forma a:

LOS DERECHOS INDIVIDUALES DEL TRABAJO

APROBACIÓN DE LOS PRIMEROS CONVENIOS DE LA OIT

Mediante la Ley 129 de 1931, Colombia aprueba los primeros 26 Convenios de la OIT, hecho extraordinario que refuerza la institucionalización de los derechos individuales del trabajo. Entre estos Convenios queremos destacar los siguientes:

- No. 1. Por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a 8 horas diarias y 48 semanales.
- No. 2. Relativo al desempleo
- No. 3. Relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto.
- No. 4. Relativo al trabajo nocturno de las mujeres
- No. 5. Por el que se fija la edad mínima de los niños en los trabajos industriales.
- No. 14. Relativo al descanso semanal en las industrias

_____ No. 17. Relativo a la indemnización por accidente de trabajo
_____ No. 18. Relativo a la indemnización por enfermedades profesionales.
_____ No. 26. Relativo al establecimiento de métodos para la fijación de
_____ salarios mínimos.

_____ **RÉGIMEN CONTRACTUAL Y PRESTACIONES** _____ **SOCIALES DE LOS SERVIDORES DEL ESTADO**

_____ Mediante la Ley 6a. de 1945, y su Decreto Reglamentario 2127 del
_____ mismo año, se institucionaliza el régimen contractual de los
_____ empleados oficiales y se fija el régimen prestacional.

_____ Igualmente, se ordena la organización de los organismos de la
_____ SEGURIDAD SOCIAL

_____ En 1946 se crean, entre otras:

_____ LA CAJA NACIONAL DE PREVISION SOCIAL

_____ EL INSTITUTO COLOMBIANO DE SEGUROS SOCIALES

_____ La Caja Nacional de Previsión Social asume el pago de las
_____ prestaciones asistenciales y económicas: salud, maternidad,
_____ hospitalización, auxilio de cesantía, seguros por muerte, pensión
_____ de jubilación, de invalidez, de retiro por vejez y sustituciones.

_____ El Seguro Social asume las prestaciones asistenciales. Sólo hasta
_____ 1967 se hace cargo de las prestaciones económicas por invalidez,
_____ vejez y muerte (IVM).

_____ Las pensiones de jubilación en el sector privado se dejaron a cargo
_____ de las empresas.

_____ **RÉGIMEN LABOTAL DEL SECTOR PRIVADO**

_____ Mediante los Decretos, de Estado de Sitio, 2663 y 3743 de 1950, se
_____ adopta el Código Sustantivo del Trabajo (CST). Se definen los
_____ derechos individuales y colectivos.

_____ Este Código se convierte en normatividad permanente por virtud de
_____ la Ley 141 de 1961.

_____ En lo pertinente a derechos colectivos del trabajo, el CST niega a
_____ los empleados públicos: la negociación colectiva plena (sólo
_____ «memoriales de solicitudes respetuosas»); el derecho de huelga, y
_____ el fuero sindical. Sus derechos colectivos quedan limitados a la
_____ posibilidad de asociarse. A los trabajadores oficiales se les otorga
_____ la posibilidad de asociarse sindicalmente, negociar pliegos de
_____ peticiones, el fuero sindical y resolver sus conflictos a través de un
_____ tribunal de arbitramento obligatorio.

_____ Todas las actividades, definidas como «servicios públicos», quedan
_____ excluidas del derecho de huelga (incluyendo las desempeñadas

por el sector privado: educación, salud, transporte, banca, plazas de mercado, plantas de leche, entre otras).

En 1957, se estable el Subsidio Familiar y se crea el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), por efecto de concertación.

Reformas posteriores: Decreto 2351/65 y Ley 50/90
DECRETO 2351 DE 1965

Este Decreto fue producto de proceso más exitoso de concertación tripartita, que evitó la realización de un paro nacional.

CRÓNICAS DE UNA REFORMA ANUNCIADA

«Fue a partir de septiembre de 1965, con la expedición del decreto 2351, cuando aparecieron a la luz instituciones y figuras laborales que desdibujarían la paz y la estabilidad subsumidas en el contexto de la legislación social para poner en peligro la estabilidad de los puestos de trabajo y en no pocos casos la creación de nuevas empresas o los ensanches de las existentes. Son de esa época la retrospectividad de las cesantías, la estabilidad a partir de los 10 años de servicios, y el mayor uso y el no disimulado abuso por utilizar las empresas suministradoras de mano de obra temporal» (Doctor Guillermo López Guerra).

Propuesta De Salario Integral

Esta propuesta formulada en 1976 por el Presidente López Michelsen, estaba encaminada a eliminar sobrecostos laborales (prestaciones y primas), integrándolas al salario «para mejorar su poder adquisitivo» y al tiempo garantizar certeza en los costos de producción.

Recomendaciones de la Mision Chenery

- Modificar la obsoleta legislación laboral, sus inconvenientes en la generación de empleo;
- Eliminar la retrospectividad de las cesantías y la estabilidad después de 10 años de servicios, y
- Adoptar mecanismos alternativos frente a la inflexibilidad contractual y la exagerada estabilidad que dieron justificación al origen y la necesidad de las empresas de suministro de mano de obra temporal.

Las Empresas de Servicios Temporales

Ante el aplazamiento de las recomendaciones de la Misión Chenery se produce un fenómeno de multiplicación de las empresas de servicios temporales. En 1990 ya existían cerca de 150 que empleaban un grueso número de trabajadores, remitidos «en misión» a las empresas solicitantes.

Los Contraplegos y los Pactos Colectivos

Para atenuar los efectos de los pliegos de peticiones presentados por los sindicatos, desde los años iniciales de la década de los 80, se adoptó el mecanismo recurrente de los contraplegos y los pactos

colectivos. Como efectos notables se constató: una mayor medida en las peticiones de los sindicatos y la defensa de derechos adquiridos; aceptación de contratación de trabajadores a término fijo o temporales (estableciendo límites porcentuales frente a los trabajadores con contrato a término indefinido).

El Ajuste Estructural

La década de los 80, también se caracterizó por las presiones del Fondo Monetario Internacional (FMI) y del Banco Mundial, para que los países, fundamentalmente los del tercer mundo, aceleraran ajustes estructurales de sus economías y del aparato estatal. Esto se dio en el marco de la crisis de la deuda externa.

La Caída del Muro

El derrumbe del Muro de Berlín se erige como símbolo del fin de la tentativa socialista y, en consecuencia, de la economía de planificación centralizada. Los países del Este de Europa inician su integración al mercado libre del mundo occidental.

Ley 50 de 1990

Reforma al CST

En lo que respecta al derecho individual:

- jornada laboral de 6 horas diarias y 36 semanales, sin pagos adicionales por trabajo nocturno y por dominicales y feriados;
- salario integral para quienes devenguen más de 10 salarios mínimos legales;
- flexibilización de los contratos de trabajo a término fijo;
- se amplió la tabla de indemnizaciones por despido injustificado para trabajadores con más de 10 años de servicios;
- eliminación de la retrospectividad de las cesantías y se crearon los fondos de cesantías obligatorios;
- normas sobre suspensión de trabajo y despidos colectivos por razones técnicas y económicas;
- la posibilidad de establecer beneficios o pagos que no constituyan salario, y
- las excepciones a las normas sobre unidad de empresa.

En materia de derecho colectivo:

- se acordaron los términos de la negociación colectiva;
- se estipuló el voto directo e indelegable de los trabajadores para decidir la huelga;
- se estableció la posibilidad de que el Mintrabajo intervenga en el levantamiento de la huelga cuando esta se prolongue por más de 60 días;
- se ajustó lo referente al fuero sindical de las subdirectivas sindicales

NOTA: Recientemente se expidió decreto definiendo lo pertinente a los tribunales de arbitramento para sindicatos minoritarios.

Reformas del Sector Público

Clasificación de los empleados oficiales y Prestaciones Sociales:

Orden Nacional:

- Decreto-ley 3135/68 y Reglamentario 1848/69
- Decreto-ley 1042/78 (plantas, jornada laboral, etc.)
- Decreto-ley 1045/78 (Régimen Prestaciones Sociales)
- Ley 33 de 1985 (pensión jubilación 55 años, H. y M.)
- Ley 4a. de 1992 (Facultades presidenciales en materia de salarios y prestaciones sociales)
- Ley 91/89 (Fondo Prestacional del Magisterio)

Orden Departamental y Municipal:

- Leyes 3a. y 11 de 1986 (clasificación de servidores)
- Ley 4a. de 1992 (Régimen Prestaciones Sociales)
- Aún no se ha definido - existen facultades*
- En materia de vinculación y permanencia en el Estado, se aplican las normas de la CARRERA ADMINISTRATIVA, tanto en el orden nacional como en las entidades territoriales (Ley 443/98).

- Fuero sindical - (reconocido por ley en 1996)
- Convenio 151 de la OIT (aprobado por ley en 1997)
- Convenio 154 de la OIT (Proyecto Ley 072/96 sobre Negociación Colectiva en el sector público)

*En Departamentos y Municipios, a pesar de haber cambiado le clasificación de los servidores públicos (de trabajadores a empleados), aún se aplica el 2127/45, las convenciones colectivas (se conservan «derechos adquiridos»).

NUEVO RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL

- Pensiones

LEY 100 DE 1993.

- Salud
- Riesgos Profesionales
- Pensiones de vejez: Prima media con Prestación Definida (ISS)
- Ahorro Individual con Solidaridad (Las AFP)

NOTA: El anterior régimen de pensiones de conserva sólo para los beneficiarios del régimen de transición.

- Salud: (cobertura familiar y régimen subsidiado)
- Las EPS (Empresas Promotoras de Salud)
- Las IPS (Instituciones Prestadoras Servicios de Salud)
- Las ESE (Empresas Sociales del Estado - Hospitales)
- Riesgos Profesionales: (Se afilian las empresas)*
- Las ARP (Administradoras de Riesgos Profesionales)

* En este cambio existe un vacío jurídico, pues se excluyen los trabajadores independientes. (no atiende el principio de igualdad)

* La Ley 100 de 1993 exceptúa de su aplicación al magisterio oficial, a las fuerzas armadas y de policía y a los trabajadores de Ecopetrol.

Concluyó la producción del libro
Trabajo, Sindicalismo y Paz
para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
en julio de 1998, en los talleres de
IMPRESOL Ediciones Ltda.
Tels.: 221 9310 - 548 1548

Santafé de Bogotá, D.C. - Colombia

La Paz,

UNA BUSQUEDA A PUNTA DE TRABAJO

“Los trabajadores, que conforman la mayoría, son los verdaderos forjadores de la paz. Si esa gran mayoría se organiza a través de los sindicatos, la fuerza de paz que se crearía en Colombia sería inquebrantable».

“Cualquier negociación que no contenga el compromiso del trabajo como estrategia y una política de justicia social no es garantía de una paz duradera”.

“Colombia tiene la necesidad de aprender a abrirse camino en el contexto de la integración y la internacionalización, es decir, aprender a crecer y a ocupar un puesto digno en la aldea global que hoy es el planeta. A este proyecto es invitado de primera línea el sindicalismo. Sin el sindicalismo activo, participante, moderno y modernizante, no es viable este proyecto”.

“En el caso de los trabajadores, sus líderes y sus organizaciones sindicales, produce asombro constatar que la rapidez con que se les desconocen sus derechos, que en no pocos casos connotan violación de los derechos fundamentales, contrasta dramáticamente con la lentitud en la rectificación, o la ausencia total de resarcimiento y acción de justicia”.

Apartes del libro Trabajo Sindicalismo y Paz

CARLOS BULA CAMACHO – Mintrabajo