

DOCUMENTO

CONVENIO 156 OIT

(Proyecto de Ley No. 077 de 2022 Senado – 288 de 2022 Cámara)

La Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), inspirada en el bien común, en la democracia participativa y en la búsqueda del mayor desarrollo y beneficio social para los colombianos, manifiesta su preocupación frente a la aprobación del Convenio 156, sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares, adoptado por la Sexagésimo Sexta (67ª) Conferencia Internacional de la Organización del Trabajo (OIT), Ginebra, Suiza, el 23 de junio de 1981.

A continuación, planteamos los argumentos de inconveniencia de la aprobación del Convenio 156 de la OIT:

I. **Lo planteado en el Convenio ya se encuentra protegido en nuestra Constitución y en la legislación:**

El Convenio 156 busca que los trabajadores con responsabilidades familiares de cuidadores ejerzan su empleo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. Además, busca impulsar la orientación y formación profesional, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la esfera laboral, y reintegrarse en ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

En este sentido, es importante mencionar que **nuestro país ya ha tomado medidas tendientes a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.**

Un claro ejemplo de ello se encuentra en la Constitución Política en el artículo 25, en donde se reconoce el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas y se le entrega una especial protección por parte del Estado. Así mismo, vale la pena mencionar que el artículo 42 de la Constitución reconoce a la familia

DOCUMENTO

como el núcleo fundamental de la sociedad bajo especial protección por parte del Estado. En ese sentido, es posible concluir que desde una norma superior como la constitucional, se busca garantizar la igualdad de oportunidades para los trabajadores y que ello no riña con la familia y sus responsabilidades.

En concordancia con lo anterior, el Gobierno sancionó la Ley 1361 de 2009, *“por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia”*, en donde entre otros, se le reconoce y garantiza a la familia el derecho a un trabajo digno e ingresos justos. De igual manera, esta misma norma y la posterior Ley 1857 de 2017, establece que *“los empleadores podrán adecuar horarios laborales para facilitar el acercamiento de los trabajadores con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañero permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar...”*. Finalmente, esta ley faculta al trabajador y al empleador para convenir un horario flexible, facilitando los deberes familiares mencionados.

El Convenio 156, también busca que se adopten medidas que desarrollen y promuevan servicios comunitarios, públicos o privados, tales como servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar. Es importante resaltar que, como parte de la Política Nacional de Fortalecimiento a las Familias, el Gobierno ha implementado una oferta institucional, en cabeza de varias instituciones como el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, con la que se pretende brindar orientación general para la acción del Estado, con miras a promover el apoyo y fortalecimiento de las familias en términos de desarrollo humano y social en todos los territorios del país, asumiendo a las familias como sujetos colectivos de derechos y agentes de transformación en un sentido amplio, plural y diverso.

Por último, es importante mencionar que en este momento la Comisión Séptima de Cámara está estudiando el Proyecto de Ley 021 de 2022 Cámara *“Por medio del cual se garantizan condiciones de flexibilización del horario laboral para trabajadores con responsabilidades familiares”*. Este proyecto busca que los trabajadores que ostenten la condición de padres, o madres o padres cabeza de familia o madres con responsabilidades familiares y/o

DOCUMENTO

aquellos trabajadores que tengan a su cargo menores de edad, adultos mayores o adultos en condición de discapacidad, puedan acordar con su empleador la jornada de trabajo.

II. La presentación del proyecto que busca la ratificación de este convenio no responde al espíritu tripartito y de diálogo social inspirado en la OIT y recogido por nuestra legislación:

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen principios y derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen en convenios, que son tratados internacionales jurídicamente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, y estos a su vez se dividen en fundamentales, de gobernanza o prioritarios y técnicos.

En 1991, el Estado colombiano ratificó el **Convenio 144** sobre la consulta tripartita, **considerado de gobernanza o prioritario, habida cuenta de su importancia para el funcionamiento del sistema de normas internacionales del trabajo**. Dicho Convenio en el artículo 2º, establece que: *“Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se compromete a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas, entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, sobre los asuntos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo a que se refiere el artículo 5”*.

El artículo 5 mencionado, indica que el objeto de los procedimientos previstos en el presente convenio será el de consultar sobre: *“las propuestas que hayan de presentarse a la autoridad o autoridades competentes en relación con la sumisión de los convenios y recomendaciones, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo”*.

Por lo anterior, **este convenio no puede ser desconocido**. De ahí que Colombia al ratificar los convenios de la OIT, que nacen del espíritu tripartito que inspira este organismo internacional, deben seguir el procedimiento que

DOCUMENTO

los mismos mandantes han establecido y por lo tanto en nuestro caso, deben ser objeto de revisión y discusión en el marco de la Comisión de Políticas Salariales y Laborales, instancia creada por nuestra Constitución.

Así mismo, vale la pena señalar que, sobre la materia relativa a consultas tripartitas, el Comité de Libertad Sindical ha tenido los siguientes pronunciamientos:

“1540. El Comité ha señalado a la atención de los gobiernos la importancia de una consulta previa con las organizaciones de empleadores y de trabajadores antes de que se adopte cualquier ley en el terreno del derecho del trabajo.”

“1547. El proceso de consulta en materia legislación y en cuanto a la determinación de los salarios mínimos contribuye a que las leyes, programas y medidas que las actividades públicas tengan que adoptar o aplicar tengan un fundamento más sólido y sean mejor respetados y aplicados. En la medida de lo posible el Gobierno debería apoyarse en el consentimiento general ya que las organizaciones de empleadores y de trabajadores deben poder participar en la responsabilidad de procurar el bienestar, y la prosperidad de la comunidad en general. Ello es particularmente válido si se tiene en cuenta la complejidad creciente de los problemas que se plantean en las sociedades. Ninguna autoridad pública puede pretender concentrar la totalidad de los conocimientos ni suponer que lo que propone ha de cumplir en forma plenamente adecuada los objetivos perseguidos.”

Es importante mencionar que, en el 2021 el Estado colombiano y las centrales sindicales que representan a los trabajadores del Estado, llegaron a un acuerdo **bipartito** en el marco de la negociación colectiva estatal, en la cual, en el punto 9 del Acta final, el Ministerio del Trabajo se comprometió a radicar e impulsar en el Congreso de la República los proyectos de ley de ratificación de los convenios 135, 183, 156 y 159 a más tardar el 31 de agosto de 2021. Este compromiso, asumido por el Estado colombiano como empleador, se realizó a pesar de que **en las reuniones de la Subcomisión de Asuntos Internacionales los representantes de los empleadores manifestaron su negativa a la ratificación de nuevos convenios** y de allí se derivó la

DOCUMENTO

obligación del Ministerio del Trabajo de elevar la consulta a la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Laborales y Salariales.

Es decir, este compromiso, asumido por el Estado colombiano como empleador, **se realizó de forma bipartita y por fuera del marco de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Laborales y Salariales**, hecho que además de desconocer las normas internacionales, constitucionales y legales en la materia, excluye del debate a los empleadores y trabajadores privados.

Lo anterior, **desconociendo el principio de tripartismo y diálogo social en nuestro país, que tiene un mandato constitucional en el artículo 56 de la Carta Política**, que creó la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, como un escenario en el cual se busca fortalecer las buenas relaciones entre trabajadores y empleadores, contribuyendo de esta forma a la solución de posibles conflictos colectivos de trabajo, y también como escenario obligado para concertar las políticas salariales y laborales. Este escenario está compuesto por representantes del Gobierno Nacional, representantes de los trabajadores y representantes de los empleadores.

En ese orden de ideas queda en claro que, la ratificación de convenios de la OIT así como la legislación que pretenda impulsarse en materia económica, social y laboral, antes de ser traída a debate en escenarios como el Congreso de la República, **debe ser consultada con los representantes de empleadores y trabajadores en el marco del diálogo social**, bajo el marco normativo nacional, la legislación internacional acogida por nuestro país, el espíritu tripartito inspirado por la OIT y el diálogo social y los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical.

No debería pretenderse ratificar un Convenio de la OIT **incumpliendo un convenio de gobernanza y prioritario, de gran importancia a nivel internacional como el Convenio 144 sobre consultas tripartitas, los preceptos constitucionales y normativos en la materia** contenidos en el ordenamiento jurídico colombiano.

DOCUMENTO

III. La ratificación de nuevos convenios dificulta el cumplimiento de las obligaciones internacionales del Estado colombiano:

Colombia ha ratificado cerca de 61 convenios, adquiriendo en ese sentido una gran cantidad de obligaciones de carácter nacional e internacional, en las que en muchas oportunidades ha visto desbordada su capacidad. Por ello, el ratificar convenios adicionales a los 61 ya mencionados, implica la adquisición de nuevas obligaciones, lo que puede resultar poco provechoso para el país, que aún se esfuerza por dar entero cumplimiento a las obligaciones impuestas por los convenios que hacen parte de la legislación interna.

A su vez, la ratificación de nuevos convenios tiene implicaciones tales como: la adopción de las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones del convenio ratificado; la presentación de una memoria anual, con la información que solicite el Consejo de Administración de la OIT, sobre las medidas adoptadas para poner en ejecución los convenios adheridos; presentar los correspondientes descargos por las posibles reclamaciones presentadas por el incumplimiento de las obligaciones adquiridas; acoger las decisiones de la Corte Internacional de Justicia en relación con las quejas que sean de su conocimiento, entre otras.

Se observa con preocupación entonces, que el proyecto de ley que busca la ratificación del Convenio 149, establece cargas adicionales al Estado colombiano ante los órganos de control de la OIT, por lo que en lugar de entregar elementos nuevos a la legislación, abre la puerta para que se multipliquen las quejas en contra de Colombia ante los órganos de control de la OIT. En concreto, para el caso de Colombia, este es uno de los países que más reporta procedimientos relativos a quejas en el Comité de Libertad Sindical, con más o menos 217 quejas presentadas, de las cuales se encuentran 20 activas, en seguimiento 21 y cerradas 176.

La ANDI, no solo en su calidad de miembro de la Organización de Empleadores (OIE), sino también con representación directa en el Consejo de Administración de la OIT, en cabeza de su vicepresidente de Asuntos Jurídicos, es ante todo respetuosa de todos los compromisos que adquiere

DOCUMENTO

nuestro país con esta organización del Sistema de Naciones Unidas. Por esta razón, **en lugar de ratificar nuevos Convenios y adquirir nuevas obligaciones debemos evaluar el estado de cumplimiento de las obligaciones actuales**, con el fin de hacer las actividades y esfuerzos necesarios para el adecuado cumplimiento de estas.

Conclusión:

En aras a los argumentos anteriormente expuestos, es evidente que, **la ratificación del Convenio 156 no responde al espíritu tripartito y de diálogo social** inspirado en la OIT y recogido por la legislación colombiana, **dificulta el cumplimiento de las obligaciones internacionales** en Colombia y **ya hemos tomado medidas, que van más allá de lo que busca el Convenio**, frente a los trabajadores con responsabilidades familiares.

Por las razones expuestas anteriormente, solicitamos respetuosamente que **antes de ratificar este convenio de la OIT, y los demás que surten actualmente en el Congreso**, que nacen del espíritu tripartito que inspira este organismo internacional, **debemos seguir el procedimiento que los mismos mandantes hemos establecido y por lo tanto deben ser objeto de revisión y discusión en el marco de la Comisión de Políticas Salariales y Laborales.**

Cordialmente,



Alberto Echavarría Saldarriaga
Vicepresidente de Asuntos Jurídicos

Abril de 2023