

Bogotá, 12 de junio de 2024

Enviado a correo
Día 13 Mes Junio Año 2024
Hora 8:50

Honorables
Representantes a la Cámara
Comisión Séptima

Ref. Constancia en relación con la propuesta de eliminación de lo dispuesto en los artículos 66, 68, 70, 72, 73, 74, 75, 76, 78, 79, 82, 83, 84, 85, 86, 88 y 89.

Señores Congresistas, ante la proposición radicada el día 12 de Junio de 2024, por medio de la cual se propone la eliminación de 17 artículos del capítulo de Derecho Colectivo de la ponencia mayoritaria de Reforma Laboral Proyecto de Ley 166 de 2024, el Gobierno del Cambio siendo respetuoso de la autonomía legislativa deja constancia de su desacuerdo con la decisión tomada de eliminación, toda vez que diversas instituciones internacionales como la OIT, la Comisión de Empleo de la OCDE, los Gobiernos de Canadá y Estados Unidos, han exhortado a Colombia a que avance en el cumplimiento de los estándares internacionales y nacionales así como en las recomendaciones que estos diferentes estamentos han hecho a Colombia, los cuales se recogen plenamente en el capítulo del derecho colectivo de la Reforma Laboral.

Sea la oportunidad para recordar que esta Reforma Laboral, radicada el 24 de agosto de 2024 por el Gobierno del Cambio propende entre otros objetivos por cumplir con el mandato constitucional de generar en las relaciones de trabajo las garantías para la estabilidad laboral y protegiendo el bienestar social de los trabajadores y sus familias en equilibrio con empresas sólidas y sostenibles sin precarización laboral.

Esta reforma también contiene el desarrollo de una agenda de derechos humanos congruente con la necesidad de adaptar el derecho interno con los estándares internacionales y nacionales en materia de derecho al trabajo, derecho de asociación, libertad sindical, negociación colectiva y huelga, sobre los cuales Colombia ha suscrito tratados vinculantes, y ha recibido recomendaciones que deben implementarse para el cumplimiento de nuestros compromisos como Estado.

La agenda de derechos tiene barreras identificadas por el Gobierno y por ello la reforma cuenta con un equilibrio entre la agenda de derechos y la promoción de garantías favorables a la formalización laboral que se articulan a su vez con el Plan Nacional de Desarrollo "Colombia Potencia Mundial de la Vida"; por consiguiente la aprobación de la Reforma Laboral permitirá que el Ministerio del Trabajo promueva la implementación de políticas y programas para la eficacia de las nuevas normas laborales y materializar con ello un relacionamiento entre

organizaciones sindicales y empresas acorde con la necesidad de crear condiciones plenas para la resolución de conflictos socio-laborales.

Se debe registrar que el 12 de junio de 2024 el Gobierno recibió las conclusiones de la Comisión de Empleo de la OCDE – ELSAC - frente al cumplimiento de las recomendaciones hechas a Colombia en el marco de su ingreso a este estamento, en el cual indican con satisfacción que *“Colombia ha ratificado todos los convenios fundamentales de la OIT y reconoce la libertad de asociación en la Constitución y el Código Laboral. Sin embargo, persisten obstáculos significativos para un diálogo social constructivo y la negociación colectiva. **La propuesta de reforma laboral que actualmente se discute en el Congreso de Colombia incorpora varias disposiciones en línea con los compromisos de Colombia con la OCDE**, en particular el establecimiento de un marco para la negociación sectorial, la eliminación de prohibiciones al derecho de huelga, la promoción de acuerdos colectivos únicos para contrarrestar los efectos adversos de la fragmentación sindical y la prohibición de pactos colectivos.*

Se alienta a Colombia a avanzar en la aprobación de la reforma y explorar formas de abordar otras recomendaciones realizadas durante su proceso de adhesión a la OCDE. En particular, se invita a Colombia a extender automáticamente los acuerdos colectivos dentro de las empresas, eliminar la multi-afiliación o reevaluar el papel del salario mínimo. Además, se necesitan mecanismos adicionales para mediar en los conflictos industriales y abordar eficazmente los conflictos colectivos.”

Este escenario de avance en el cumplimiento de los estándares y recomendaciones internacionales, no será posible en Colombia si existe una cultura antisindical, la cual se identifica en la baja tasa de sindicalización, ya que para el año 2016 pese a que Colombia ha ratificado los convenios fundamentales de la OIT y reconoce el derecho de libre asociación dentro de la Constitución Política, se evidenció, en el informe de 2016 de la OCDE, que la tasa de sindicalización para ese momento era del 4.5% de la fuerza laboral total ubicando al país en el extremo más bajo del ranking de la OCDE y considerablemente por debajo de Chile y México, lo que se constituye entre otros, un factor desencadenante de las repetidas violaciones a la libertad sindical¹.

Sea esta la oportunidad para recordar que la Corte Constitucional ha pedido al Congreso de la República regular el derecho a la huelga, recientemente insistió en la sentencia C-134 de 2023, con lo cual el Gobierno del Cambio reafirma la importancia del cumplimiento a las órdenes judiciales, de tal forma que el país cumpla en definitiva los convenios internacionales y tratados internacionales de

¹ Estudios de la OCDE sobre el Mercado Laboral y las Políticas Sociales, Resumen ejecutivo, evaluación y recomendaciones, OCDE, 2016, Pág. 20.

derechos humanos que refieren la importancia de reconocer y proteger en términos de lo establecido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en su opinión consultiva OC-27.

Finalmente, el Gobierno en su compromiso por avanzar en una agenda de derechos insistirá ante el Congreso para que el país pueda en definitiva cumplir con sus obligaciones internacionales²

FIRMA

Stonia Yván Borrero Pérez
34055474

Anexo: Anexo informe de recomendaciones de OCDE, Tratado de Libre Comercio EEUU y Canadá; OIT en relación con el articulado.

² Anexo recomendaciones OCDE, Tratado de Libre Comercio EEUU y Canadá; OIT.