

RELATS – FORO RLT 2017

COLOMBIA: LOS COMITÉS POR LUGARES DE TRABAJO, FUNCIONALES AL DIÁLOGO SOCIAL

**Heriberto Giraldo H, Equipo de Diálogo Social de la ENS,
Escuela Nacional Sindical de Colombia**

2015

El pasado 11 de mayo los trabajadores estatales llegaron a un acuerdo marco general para el sector, el cual incluyó importantes avances “que pueden constituir un revolcón en la administración pública”, como lo manifestaron los voceros de los trabajadores.

Entre otros logros cuentan el compromiso del Gobierno a “presentar e impulsar en el Congreso de la República la ratificación de los convenios 135,149, 156 y 183 de OIT, los cuales tienen que ver con libertades sindicales, derechos de maternidad y condiciones especiales para el personal de enfermería”, según lo registró la Agencia de Información Laboral.

Pero hoy quiero destacar la importancia del convenio 135 en materia de libertad sindical y diálogo social, convenio que en la negociación del 2013 los estatales ya habían acordado con el gobierno someterlo a la ratificación del Congreso de la República. Ver convenio 135 de OIT en el enlace:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312280

Este convenio, al igual que la recomendación 143 de 1971, hacen referencia a **la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa**. Veamos una breve reseña histórica:

Ver recomendación 143 de OIT en el enlace:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R143,/Document

El tema de los “comités de empresa”, como comúnmente se les conoce, es recurrente en las negociaciones colectivas y en la legislación laboral de los países europeos. Surgieron con posterioridad a la constitución de los sindicatos y tienen antecedentes en el derecho francés, en el nacionalsocialismo, en los consejos de fábrica del régimen comunista yugoslavo, en los consejos de fábrica del grupo de Antonio Gramsci en Italia, etc.

Abolidos principalmente por el fascismo, los comités de empresa reaparecen a finales de los años 60 del siglo pasado de manera independiente de los sindicatos, incluso en conflicto con ellos y con dificultades para su articulación. Luego se consolidan en los comités de empresa europeos, mediante la directiva 94/45 de 1994. (*El Comité de Empresa Europeo como instrumento de participación de los trabajadores a nivel supranacional. Henar Álvarez Cuesta, Universidad de León, 2009*).

Con plena reglamentación y reconocimiento legal interno, como expresión de la madurez en materia de diálogo social, funcionan en Europa. En América se conoce su funcionamiento con mayores restricciones legales internas, por ejemplo en Argentina.

Las normas marco para Colombia

En Colombia no existe normatividad interna que reglamente esta forma de representación. Ni siquiera se ha ratificado el convenio 135, pese al acuerdo con los trabajadores estatales en 2013, aunque gracias al nuevo impulso que se le dio en la reciente negociación ya está en vía de ser ratificado por el Congreso.

Lo que no quiere decir que no se pueda actuar al respecto. Se pueden y deben incluir estos instrumentos de participación en el marco regulatorio de los estatutos sindicales y las convenciones colectivas. A nivel de los trabajadores no organizados sindicalmente podría ser mucho más traumático, pero la falta de normatividad tampoco debería

ser un impedimento para actuar mientras propugnamos e impulsamos la ratificación del convenio y su instrumentalización, pues siempre la acción colectiva ha conducido a la construcción de legalidad.

El convenio 135 dispone que puede tratarse de representantes sindicales o de representantes electos aunque no sean afiliados a un sindicato, que se deben armonizar sus competencias y atribuciones, y que los representantes de los trabajadores en la empresa deben gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores.

A su vez, la recomendación 143 contiene el tipo de funciones que deberían tener los representantes electos, lo mismo que las garantías que los empleadores y los gobiernos les deberían brindar.

Importancia de los representantes en los lugares de trabajo

Esta forma de representación resulta vital para la dinámica de la actividad sindical y la participación de los trabajadores, puesto que es precisamente en los lugares de trabajo donde se presentan las demandas directas por parte de los trabajadores, y donde se generan los conflictos que deben ser resueltos y canalizados de manera eficiente.

En los lugares de trabajo es donde se potencia la fuerza de las organizaciones de trabajadores y, por tanto, esta forma de representación constituye una garantía de democracia. Esto, además, porque en muchas ocasiones las organizaciones sindicales y sus dirigentes no alcanzan a cubrir todas las áreas de trabajo.

Los comités en los lugares de trabajo pueden estar integrados por trabajadores no sindicalizados tanto de empresas locales como multinacionales, para articularse a una negociación de ese nivel; por sindicalizados en varias organizaciones para centralizar; por sindicalizados y no sindicalizados para el logro de objetivos comunes; por sindicalizados en una empresa o lugar de trabajo donde no hay dirigentes sindicales y podrían existir también instancias de coordinación entre trabajadores de diferentes empresas en un mismo lugar o de la misma empresa en diferentes lugares, lo que nos llevaría

a reagrupar a los trabajadores de diferente tipo a los que el capital se ha empeñado en dividir y anular políticamente.

“Aunque existen varias denominaciones, como comités de empresa, de establecimiento o delegados sindicales, la expresión más precisa y la que mejor recoge los objetivos es la de **representantes de los trabajadores en los lugares de trabajo**. Es la mejor definición porque es material, es contextual y existe más físicamente que una empresa que podría ser virtual y tener múltiples lugares para el desarrollo de su actividad” *(del manual del delegado, de la central de trabajadores de la Argentina)*.

Pero más allá del concepto de la localidad, los comités de representantes de los trabajadores en los lugares de trabajo son altamente funcionales a la ampliación del diálogo social en su componente esencial: la negociación colectiva y, sobre todo, de la negociación articulada y multinivel. Bien es conocido como en Francia, con una tasa de afiliación sindical del 8% se logra una cobertura de la negociación colectiva del 85%, en gracia de la negociación articulada sectorial y nacionalmente. Allí los comités de empresa, y los representantes de los trabajadores no sindicalizados en empresas donde no existe organización sindical, son determinantes para afianzar la aplicación de los convenios de orden superior, para negociar sus particularidades y para legitimar el movimiento sindical, aunque éste tenga una baja tasa de afiliación.

De tal manera que todo el movimiento sindical debería acompañar a los estatales en su empeño por lograr la ratificación de estos convenios, emular su trabajo hacia la negociación articulada y multinivel, para que todos seamos constructores no solo del revolcón que ellos impulsan en la administración pública, sino del revolcón que en materia de diálogo social y libertades sindicales estamos necesitando en Colombia.

Publicado mayo de 2015.