

PROYECTO DE LEY N°

“Por medio de la cual se aprueba el «Convenio 135 sobre los Representantes de los Trabajadores», adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en el marco de la 56ª Reunión de la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, el 23 de junio de 1971”.

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Visto el texto del «Convenio 135 sobre los Representantes de los Trabajadores», adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en el marco de la 56ª Reunión de la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, el 23 de junio de 1971”.

[Para ser transcrito: Se adjunta copia fiel y completa del texto en español del precitado instrumento internacional publicado en el sitio web oficial de la Organización Internacional del Trabajo, el cual consta de tres (3) folios, certificado por la Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Tratados de la Dirección de Asuntos Jurídicos Internacionales del Ministerio de Relaciones Exteriores].

El presente Proyecto de Ley consta de trece (13) folios.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DEL PROYECTO DE LEY POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA EL CONVENIO 135 SOBRE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES, ADOPTADO EN GINEBRA, CONFEDERACIÓN SUIZA, EN EL MARCO DE LA 56ª REUNIÓN DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, EL 23 DE JUNIO DE 1971.

HONORABLES SENADORES Y REPRESENTANTES

De conformidad con lo establecido en el numeral 2º del artículo 189¹ de la Constitución Política el Gobierno Nacional participó en la 56ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra – Suiza en el mes de junio de 1.971, que adoptó el “*Convenio 135 sobre los Representante de los Trabajadores*”, relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en el marco de la 56ª Reunión de la Conferencia Internacionales del Trabajo, el 23 de junio de 1971.

En virtud de lo señalado en el artículo 208², atendiendo el numeral 16 del artículo 150³, así como el artículo 224⁴ de la Constitución Política, nos permitimos presentar a consideración del Honorable Congreso de la República el Proyecto de Ley mediante la cual se aprueba la mencionada Norma Internacional del Trabajo (NIT), que se conoce de forma resumida como el “*Convenio 135 sobre los Representantes de los Trabajadores*”.

LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO (NIT)

Las normas internacionales del trabajo (NIT) son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- (gobiernos, empleadores y trabajadores), que establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen en *convenios* y *protocolos*, que son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, o recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes. En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que una recomendación relacionada complementa al Convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación. Las recomendaciones también pueden ser autónomas, es decir, no vinculadas con ningún convenio.

Los Convenios y las Recomendaciones son preparados por representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, y se adoptan en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, que se reúne anualmente. Una vez adoptadas las normas, se requiere de los Estados Miembros, en virtud de la Constitución de la OIT, que las sometan a sus autoridades competentes (en el

¹ **ARTICULO 189.** Corresponde al Presidente de la República como Jefe de Estado, Jefe del Gobierno y Suprema Autoridad Administrativa:

2. Dirigir las relaciones internacionales. Nombrar a los agentes diplomáticos y consulares, recibir a los agentes respectivos y celebrar con otros Estados y entidades de derecho internacional tratados o convenios que se someterán a la aprobación del Congreso.

² **ARTICULO 208.** “...Los ministros, en relación con el Congreso, son voceros del Gobierno, presentan a las cámaras proyectos de ley, atienden las citaciones que aquellas les hagan y toman parte en los debates directamente o por conducto de los viceministros...”

³ **ARTICULO 150.** Corresponde al Congreso hacer las leyes. Por medio de ellas ejerce las siguientes funciones:

16. Aprobar o improbar los tratados que el Gobierno celebre con otros Estados o con entidades de derecho internacional. Por medio de dichos tratados podrá el Estado, sobre bases de equidad, reciprocidad y conveniencia nacional, transferir parcialmente determinadas atribuciones a organismos internacionales, que tengan por objeto promover o consolidar la integración económica con otros Estados.

⁴ **ARTICULO 224.** “Los tratados, para su validez, deberán ser aprobados por el Congreso...”

caso de Colombia el Congreso de la República) para su examen. En el caso de los Convenios, se trata de examinarlos de cara a su ratificación. Si un país decide ratificar un Convenio, en general éste entra en vigor para ese país un año después de la fecha de la ratificación. Los países que ratifican un Convenio están obligados a aplicarlo en la legislación y en la práctica nacional, y tienen que enviar a la Oficina Internacional del Trabajo memorias sobre su aplicación a intervalos regulares. Además, pueden iniciarse procedimientos de reclamación y de queja contra los países por violación de los convenios que han ratificado⁵.

La mayoría de las normas prevé cierto nivel de flexibilidad, dando lugar a su transposición a la legislación y la práctica nacionales; se toma en consideración la diversidad entre países en cuanto a cultura, historia, sistema jurídico y nivel de desarrollo económico. Algunas normas prevén “cláusulas de flexibilidad” específicas, que permiten a los Estados establecer normas provisionales de menor fuerza a las prescritas en general, que temporalmente dejan a determinadas categorías de trabajadores al margen de la aplicación del convenio en cuestión, o que permiten aplicar sólo algunas partes del instrumento. Si un país ratificante aprovecha dichas cláusulas, de ordinario se le pide que dé cuenta de ello al Director General de la OIT al momento de la ratificación, y que haga uso de esas cláusulas sólo si se han celebrado consultas con los interlocutores sociales⁶.

Hasta hoy, en el seno de la OIT, se han adoptado 399 instrumentos, 189 Convenios, 6 Protocolos y 204 Recomendaciones, que tratan de los múltiples temas del mundo del trabajo. De estos instrumentos internacionales del trabajo la República de Colombia ha ratificado 61 Convenios de los cuales 8 corresponden a la categoría de fundamentales, 3 son de gobernanza y 50 técnicos. Por efecto de la adopción de otras NIT se han denunciado de forma automática 6 de estos Convenios⁷.

De conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia “(...) los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna”, lo que significa que son Ley para nuestro país y las autoridades y particulares deben acatarlos en consecuencia.

FUNDAMENTACIÓN PARA LA PRESENTACIÓN DEL CONVENIO A CONSIDERACIÓN DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Desde hace numerosos años el Estado colombiano ha asumido el concepto de “Trabajo Decente” como guía de sus políticas públicas en materia de derechos en el trabajo. Este concepto se soporta sobre cuatro componentes, a saber: (i) el respeto y vigencia de los derechos fundamentales en el trabajo; (ii) la creación de empleos decentes; (iii) la extensión de la protección y seguridad social; y (iv) el diálogo social.

Los mencionados componentes se complementan y refuerzan entre sí, en el caso de los derechos fundamentales en el trabajo es necesario orientar los esfuerzos del Estado a garantizar la libertad sindical, el derecho de asociación y negociación colectiva, derecho que contribuye de manera decidida al desarrollo de los demás

⁵ <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-es/index.htm>

⁶ Buenas prácticas y desafíos en relación con el Convenio sobre la protección de la maternidad, núm. 183 (2000) y con el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, núm. 156 (1981): Estudio comparativo, Adrienne Cruz, Oficina para la igualdad de género OIT, 2012

⁷ http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102595

componentes del trabajo decente, particularmente al reforzamiento del tripartismo y el diálogo social.

El marco de referencia internacional de la libertad sindical, derecho de asociación y negociación colectiva, derecho fundamental en el trabajo, está compuesto por el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1.948 (número 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1.948 (número 98), ambos ratificados por Colombia y de acuerdo con sucesivas sentencias forman parte del denominado Bloque de Constitucionalidad. Este marco normativo se ve reforzado con el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1.978 (número 151) y con el Convenio sobre el fomento de la negociación colectiva, 1.981 (número 154), también debidamente ratificados por Colombia.

Se puede advertir que nuestro país cuenta con un marco normativo garantista de la libertad sindical, el derecho de asociación y negociación colectiva, que se funda en las Normas Internacionales del Trabajo (NIT). No obstante, el Convenio sobre los Representantes de los Trabajadores, 1.971 (número 135), no ratificado aún, complementa el marco de referencia internacional de este derecho fundamental en el trabajo al otorgar protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicar a los trabajadores, incluido el despido por su condición de representantes, así como facilidades para permitirles el desempeño de sus funciones, entre otros.

A la fecha esta Norma Internacional del Trabajo (NIT) ha sido ratificada por ochenta y cinco (85) países, es decir el 45.69% de los Miembros de la OIT, de los cuales quince (15) pertenecen a América Latina y el Caribe⁸, lo que representa el 44% de los países de la Región.

El Convenio sobre los Representantes de los Trabajadores, 1.971 (número 135), ha sido presentado con anterioridad a consideración del Congreso de la República, inicialmente una vez fue adoptado en el seno de la Conferencia Internacional del Trabajo, en virtud de lo establecido en el literal b), numeral 5, del artículo 19 de la Constitución de la OIT, obligación de sumisión a las autoridades competentes.

La fecha más reciente de presentación a consideración del Congreso de la República fue el año 2014, como producto de las consultas realizadas a las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores de nuestro país en el marco de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales (CPCPSL), en atención al Convenio sobre la Consulta Tripartita, 1.976 (número 144), ratificado por Colombia, y también como producto del Acuerdo de Negociación Colectiva, Pliego Unificado Estatal, suscrito con los trabajadores del sector público el 16 de mayo de 2013.

En esta oportunidad motiva la presentación del presente proyecto de Ley lo siguiente:

- (i) El Gobierno de Colombia considera que la ratificación del *Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1.971 (número 135)* puede representar un importante aporte al desarrollo y consolidación de la

⁸ http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312280

- libertad sindical, el derecho de asociación y negociación colectiva en nuestro país;
- (ii) El Acuerdo de la negociación colectiva del pliego de solicitudes de las organizaciones sindicales de empleados públicos, suscrito el 11 de mayo de 2015, mediante el cual el Gobierno de Colombia, al más alto nivel, asumió el compromiso de impulsar en el Congreso de la República la ratificación de los Convenios 135, 149, 156 y 183 de la OIT;
 - (iii) La Consulta tripartita realizada en virtud del Convenio 144 de la OIT, que no arroja consensos totales, pero representa un ejercicio de fortalecimiento de la democracia.

Con relación a este último aspecto se debe señalar que las organizaciones más representativas de empleadores han expresado que no consideran pertinente proceder a la aprobación de más normas internacionales del trabajo (NIT), la gran pregunta que plantean a la Comisión Permanente de Concertación Políticas Salariales y Laborales (CPCPSL)⁹ es: *“¿(...)si se quiere mostrarle a la OIT que se cumple al ratificar más convenios o si lo que se debería hacer es evaluar el cumplimiento de los convenios que actualmente se tienen ratificados (...)?”*

CONVENIO 135 SOBRE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES, 1.971¹⁰

Principios establecidos

Protección de los representantes de los trabajadores en las empresas; facilidades de que deben disponer.

Resumen de las disposiciones

Los representantes de los trabajadores cuya calidad de tales esté reconocida en virtud de las leyes y reglamentos o la práctica nacionales¹¹ deben estar protegidos contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido, en razón de su condición. Tal protección se aplica a sus actividades en calidad de representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa o nombrados o elegidos por los sindicatos o por sus afiliados, siempre que actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.

Deben disponer de facilidades que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones en la empresa, a condición de que no perjudiquen el funcionamiento eficaz de ésta.

Se puede dar efecto al Convenio mediante leyes o reglamentos nacionales o contratos colectivos, o de cualquiera otra forma compatible con la práctica nacional.

⁹ Acta de la Comisión permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del 3 de octubre de 2013

¹⁰ Resúmenes de normas internacionales del trabajo (Segunda edición (1990) Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra

¹¹ Puede tratarse de representantes sindicales, nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados de éstos, o de representantes elegidos por los trabajadores de la empresa. Cuando en una misma empresa coexistan representantes de ambos tipos, debe garantizarse, si fuera necesario, que la acción de los representantes electos no debilite la posición de los sindicatos y hay que fomentar la colaboración entre todos los representantes, sean de extracción sindical o no.

FACILIDADES QUE DEBEN OTORGARSE A LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA¹²

Según lo establecido en el Convenio y de acuerdo con los pronunciamientos de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR)¹³ de la OIT, las facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores son aquellas que permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones, protección contra el despido por su actividad sindical o de representación, acceso a los lugares de trabajo, comunicación con la dirección, otorgamiento de tiempo libre a los representantes de los trabajadores, temas que abordan como se presenta a continuación.

Desempeño rápido y eficaz de sus funciones

El artículo 2 del Convenio núm. 135, establece a los Estados Miembros ratificantes la adopción de medidas que proporcionen facilidades apropiadas en la empresa para permitir a los representantes de los trabajadores el desempeño rápido y eficaz de sus funciones, y de manera que no se perjudique el funcionamiento eficaz de la empresa interesada, lo que está en consecuencia con lo establecido en los numerales 1 y 2 del Convenio 151 de la OIT, ratificado por Colombia.

Protección contra el despido

El artículo 1° del Convenio 135 de la OIT establece que 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.

Acceso a los lugares de trabajo

El Comité de Libertad Sindical (CLS)¹⁴ ha señalado que los representantes sindicales deberían disponer de facilidades apropiadas para el desempeño de sus funciones, incluida la entrada en los lugares de trabajo, lo que se haría extensivo a los representantes electos de los trabajadores, de conformidad con lo establecido en el literal b) del artículo 3 del Convenio 135 de la OIT. Igualmente, se ha expresado por parte de los órganos de control de la OIT, que los gobiernos deben garantizar el acceso de los representantes sindicales a los lugares de trabajo, con el debido respeto del derecho de propiedad y de los derechos de la dirección de la empresa, de manera que los sindicatos puedan comunicarse con los trabajadores para que puedan informarles de los beneficios que pueden derivarse de la afiliación sindical.

Los representantes sindicales que no están empleados en la empresa pero cuyo sindicato tiene miembros empleados en ella, deberían gozar del derecho de

¹² La libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT – Quinta Edición Revisada, 2006, Oficina Internacional del Trabajo

¹³ La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) es un órgano de control de la OIT, que se encarga de analizar la conformidad de la legislación de los países frente a los Convenios Internacionales del Trabajo ratificados y no ratificados. Igualmente, se pronuncia sobre su aplicación práctica.

¹⁴ El Comité de Libertad Sindical de la OIT es un órgano de control que se encarga de vigilar la aplicación práctica en los Estados de los convenios internacionales del trabajo relativos a la libertad sindical.

acceso a la empresa. El otorgamiento de dichas facilidades no debería afectar el funcionamiento eficaz de la empresa.

Comunicación con la dirección

Los órganos de control de la OIT han señalado sobre la base de los principios de la libertad sindical y del párrafo 13 de la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, que los representantes de los trabajadores deberían tener la posibilidad de entrar en comunicación, sin dilación indebida, con la dirección de la empresa y con los representantes de ésta autorizados para tomar decisiones, en la medida necesaria para el desempeño eficaz de sus funciones.

Tiempo libre otorgado a los representantes de los trabajadores

Dentro de las facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa los órganos de control de la OIT, sobre la base del párrafo 10, apartado 1), de la Recomendación sobre la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143), han hecho referencia a la necesidad a que si bien podría exigirse al representante de los trabajadores la obtención de un permiso de sus superiores antes de tomar tiempo libre, dicho permiso no debería ser negado sin justo motivo.

Coexistencia de sindicatos y representantes elegidos por los trabajadores¹⁵

En el artículo 5° del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), y en el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), figuran disposiciones expresas para garantizar que cuando en una misma empresa existan sindicatos y representantes elegidos por los trabajadores, se adopten medidas apropiadas para garantizar que la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados.

Dado que, en virtud del Convenio, el derecho de negociación colectiva corresponde a las organizaciones de trabajadores de todos los niveles, así como a los empleadores y a sus organizaciones, la negociación colectiva con representantes de trabajadores no sindicalizados debería ser posible únicamente cuando no existan sindicatos en el nivel de que se trate. La Comisión considera, en efecto, que la negociación directa entre la empresa y sus trabajadores por encima de las organizaciones suficientemente representativas, cuando existan, puede atentar contra el principio de la promoción de la negociación colectiva establecida en el Convenio.

MARCO LEGAL COLOMBIANO

Para proceder a la aprobación y posterior ratificación de una Norma Internacional del Trabajo (NIT), es necesario realizar un análisis del marco jurídico colombiano ya que una vez se asume el compromiso internacional ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) surge la obligación jurídica de ajustar la legislación interna a los postulados del Convenio Internacional del Trabajo, lo que es vigilado y evaluado por el Sistema de Control de Aplicación de las NIT.

¹⁵ Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008

El marco normativo colombiano sobre la libertad sindical, el derecho de asociación y negociación colectiva está contenido en la Constitución Política, particularmente los artículos 25 (derecho al trabajo); 38 (garantía del derecho de asociación); 39 (derecho a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado); 53 (obligatoriedad de expedir el Estatuto del Trabajo y otorga rango de norma de la legislación interna a los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados); 55 (derecho a la negociación colectiva para regular las relaciones laborales); 56 (garantía del derecho de huelga); 93 (establece que los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno).

Este marco normativo de rango constitucional se complementa con el marco legal contenido en el Código Sustantivo del Trabajo (CST), donde se establecen las garantías para el ejercicio de la libertad sindical, el derecho de asociación y negociación colectiva, que recogen en buena medida los postulados del “*Convenio sobre los representantes de los trabajadores*, 1.971 (número 135), veamos:

Garantías y facilidades para el desempeño rápido y eficaz de sus funciones

El numeral 2° del artículo 354 del CST, señala los actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical por parte del empleador, entre los que se destacan, para los efectos que nos ocupan, los siguientes literales:

- a) Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios;
- b) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales;
- c) Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales;
- d) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación, y
- e) Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de esta norma.

Consideración del Gobierno de Colombia

El numeral 2° del artículo 354 del CST garantiza la protección contra el despido, suspensión o modificación de condiciones de trabajo en razón a las actividades que pudieran adelantar los trabajadores con miras a la fundación de organizaciones sindicales, y también contra aquellas que busquen impedir el ejercicio del derecho de asociación. Estas previsiones normativas se traducen en la práctica en la garantía de las facilidades que deben otorgarse a los trabajadores para el ejercicio de la libertad sindical. No obstante, debe tenerse en cuenta que cobijan únicamente a los trabajadores que tienen la vocación de constituir un sindicato o que actúan en el marco de una organización de esa naturaleza, lo que excluye a los representantes electos de los trabajadores de que trata el literal b)

del artículo 3° del *Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1.971 (número 135)*

Protección contra el despido

Artículo 405 del CST, establece la garantía del fuero sindical.- Según esta norma, se denomina "fuero sindical" la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo.

Consideración del Gobierno de Colombia

La garantía del fuero sindical, *protección contra el despido*, es propia de los trabajadores sindicalizados (Artículo 406 del CST), no se aplica a otros trabajadores, lo que implica que la legislación colombiana no otorga la garantía de protección contra el despido; desmejoramiento en condiciones de trabajo; o traslados, a otros trabajadores, lo que excluye de esta garantía a los trabajadores electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, *literal b), artículo 3° del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1.971 (número 135)*.

Acceso de los lugares de trabajo

Consideración del Gobierno de Colombia

En lo que hace referencia a la facilidad de **acceso a los lugares de trabajo** de los trabajadores sindicalizados o representantes electos, la legislación colombiana no contempla una previsión normativa que otorgue este derecho. No obstante, en la práctica, los trabajadores sindicalizados en nuestro país, con el objetivo de lograr el acceso de los lugares de trabajo, han recurrido al derecho a la información contenido en el artículo 20 de la Constitución Política.

Comunicación con la dirección

ARTICULO 433 del CST, relativo a la **iniciación de conversaciones en el marco de un conflicto colectivo del trabajo**, establece que:

“1. El patrono o representante, están en la obligación de recibir a los delegados de los trabajadores dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación oportuna del pliego de peticiones para iniciar conversaciones. Si la persona a quién se presentare el pliego considerare que no está autorizada para resolver sobre él debe hacerse autorizar o dar traslado al patrono dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación del pliego, avisándolo así a los trabajadores. En todo caso, la iniciación de las conversaciones en la etapa de arreglo directo no puede diferirse por más de cinco (5) días hábiles a partir de la presentación del pliego.

2. El patrono que se niegue o eluda iniciar las conversaciones de arreglo directo dentro del término señalado será sancionado por las autoridades del trabajo con multas equivalentes al monto de cinco (5) a diez (10) veces el salario mínimo

mensual más alto por cada día de mora, a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. Para interponer los recursos legales contra las resoluciones de multa, el interesado deberá consignar previamente su valor a órdenes de dicho establecimiento”.

Otro de los eventos en los que se garantiza la comunicación de los trabajadores y la dirección de la empresa es en el marco de los denominados **Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)**¹⁶.

Otro de los eventos en que la normativa colombiana garantiza la comunicación de los trabajadores con la dirección de la empresa es en el marco de los **Comités de Convivencia Laboral**, creados mediante la Resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo, que ordenó su creación en empresas públicas y privadas.

Los Comités de convivencia laboral, de acuerdo con la Resolución 1356 de 2012, estarán compuestos por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección. En el caso del sector público, organismos y entidades regulados por la Ley 909 de 2004, deberá existir una **Comisión de Personal**¹⁷ conformada por dos (2) representantes del organismo o entidad, designados por el nominador o por quien haga sus veces y dos (2) representantes de los empleados quienes deben ser de carrera.

Los dos representantes que para el efecto designe el jefe del organismo o entidad serán empleados públicos de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa. Los dos representantes de los empleados serán elegidos por votación directa de los empleados públicos del organismo o entidad y cada uno tendrá un suplente que deberá acreditar los mismos requisitos y condiciones del titular. No podrán participar en la votación los empleados cuya vinculación sea de carácter provisional o temporal.

Consideración del Gobierno de Colombia

En los casos señalados: (i) presentación de pliegos de peticiones en el marco de un conflicto colectivo del trabajo; (ii) Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST); (iii) Comités de Convivencia Laboral; y (iv) Comisiones de

¹⁶ Los COPASST, se encuentran regulados mediante las siguientes normas: **Ley 9 de 1979**: En su Art 111 se deja abierta la posibilidad al empleador de la creación de comités de medicina, higiene y seguridad industrial con representación del patrono y los trabajadores.

Resolución 2400 de 1979: En el Art 2 literal d, se crea la obligación por parte de los patronos de conformar los comités paritarios de higiene y seguridad.

Decreto 614 de 1984: Se ordena la constitución tanto en empresas públicas o privadas de un comité de medicina, higiene y seguridad industrial, integrado por un número igual de representantes de los patronos y de los trabajadores. Art.25

Resolución 2013 de 1986: El Ministerio de trabajo reglamentó la conformación y el funcionamiento del comité de medicina, higiene y seguridad industrial.

Decreto ley 1295 de 1994: En su Art. 63, determinó que, a partir de su entrada en vigencia el comité paritario de medicina, higiene y seguridad industrial se seguirá llamando Comité paritario de salud ocupacional comúnmente conocido como COPASO.

Ley 1562 de 2012: Se cambió el nombre del programa de salud ocupacional por Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, por lo cual se empezó a hablar de Comité paritario en seguridad y salud en el trabajo.

Decreto 1443 de 2014: En el Art. 2 parágrafo 2 se formaliza el nombre de Comité paritario en seguridad y salud en el trabajo a los antiguos COPASO y de vigía de seguridad y salud en el trabajo a los vigías en salud ocupacional.

¹⁷ Comisiones de personal, reguladas por el Decreto 1228 de 2005

Personal, se garantiza la comunicación de los trabajadores y la dirección de la empresa. En los tres últimos casos la garantía se extiende a trabajadores electos por los trabajadores de la empresa.

Tiempo libre otorgado a los representantes de los trabajadores

El artículo 416-A del CST, adicionado por el art. 13, de Ley 584 de 2000, establece que las organizaciones sindicales de los servidores públicos tienen derecho a que las entidades públicas les concedan permisos sindicales para que, quienes sean designados por ellas, puedan atender las responsabilidades que se desprenden del derecho fundamental de asociación y libertad sindical. El Gobierno Nacional reglamentará la materia, en concertación con los representantes de las centrales sindicales.

Los representantes de los trabajadores en el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), según lo señalado en el literal b) del artículo 63 del Decreto – Ley 1295 de 1.994, contarán con mínimo cuatro (4) horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo para ejercer las funciones propias de dicha representación. En los Comités de Convivencia Laboral y en las Comisiones de Personal los representantes de los trabajadores deben contar con el tiempo necesario para participar en las sesiones de estas instancias. No obstante, no se señala en las normas que los regulan el tiempo del que podrán disponer para la preparación de su participación, lo que suele ocurrir es que se establece por acuerdo entre las partes.

Consideración del Gobierno de Colombia

En el caso del sector privado no existe norma sustantiva que señale la obligatoriedad del otorgamiento de tiempo para ejercer las acciones propias de la libertad sindical, derecho de asociación y negociación colectiva, se establece en los acuerdos colectivos.

Es de resaltar que tampoco el Convenio 135 de la OIT establece que dentro de las facilidades que se deben otorgar a los trabajadores esté el tiempo de que deben disponer para sus actividades de representación. Sin embargo, los órganos de control de la OIT, sobre la base de la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1.971 (número 143), han expresado que si bien podría exigirse al representante de los trabajadores la obtención de un permiso de sus superiores antes de tomar tiempo libre, dicho permiso no debería ser negado sin justo motivo, lo que invita a los Estados a que evalúen la posibilidad de llevar estos postulados a su legislación.

Coexistencia de sindicatos y representantes elegidos

El artículo 70 de la Ley 50 de 1.990, estableció que cuando el sindicato o sindicatos agrupen más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, ésta no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes. Esta es una norma garantista de la libertad sindical, derecho de asociación y negociación colectiva.

No obstante, se debe señalar que las organizaciones sindicales han venido expresando ante la comunidad internacional que los Pactos Colectivos en nuestro

país son utilizados en detrimento de la negociación colectiva, a este respecto se pronunció la CEACR, mediante una Observación del año 2010¹⁸.

Consideración del Gobierno de Colombia

El Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (número 135), busca proteger el derecho de sindicalización al establecer que 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 5)

En Colombia históricamente la legislación ha otorgado facilidades a los trabajadores sindicalizados (protección contra el despido, comunicación con la dirección de la empresa, permisos sindicales), no existe una normativa propia que proteja u otorgue garantías a los representantes electos, lo que se convierte en un reto, toda vez que un marco normativo en ese sentido tendería a transformar el alcance de la libertad sindical, del derecho de asociación y negociación colectiva en nuestro país.

Por los anteriores fundamentos, motivaciones y consideraciones, el Gobierno Nacional, a través de la señora Ministra de Relaciones Exteriores y la señora Ministra de Trabajo, solicita al Honorable Congreso de la República aprobar el “*Convenio 135 sobre Representantes de los Trabajadores*”, adoptado en el marco de la 56ª reunión de la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en Ginebra-Suiza, el 23 de junio de 1971.

De los Honorables Congresistas,

MARÍA ÁNGELA HOLGUÍN CUÉLLAR
Ministra de Relaciones Exteriores

GRISELDA JANETH RESTREPO GALLEGÓ
Ministra de Trabajo

¹⁸ OBSERVACIÓN 2010 CEACR.- “Pactos colectivos con trabajadores no sindicalizados. La Comisión recuerda que en su observación anterior se refirió a la necesidad de garantizar que los pactos colectivos no sean utilizados para menoscabar la posición de las organizaciones sindicales y la posibilidad en la práctica de celebrar convenciones colectivas con éstas ... La Comisión toma nota de que por su parte, el Gobierno indica que la celebración de pactos colectivos, permitidos por la legislación, en ningún caso impedirá al sindicato presentar pliego de peticiones y suscribir convención colectiva, siempre de conformidad con la sentencia C-345 de 2007 de la Corte Constitucional según la cual «las negociaciones directas entre empleadores y trabajadores no sindicalizados no pueden atentar contra la negociación colectiva y los derechos sindicales».

El Gobierno subraya que el único caso en el que un mismo empleador puede firmar una convención colectiva de trabajo y un pacto colectivo se da cuando el sindicato representa a menos de una tercera parte de los trabajadores de la empresa ... La Comisión pide al Gobierno que informe sobre las medidas adoptadas tendientes a estimular y promover el pleno desarrollo y uso de la negociación colectiva voluntaria, de conformidad con el artículo 4 del Convenio y de garantizar que la firma de pactos colectivos negociados directamente con los trabajadores sólo sea posible en ausencia de sindicato y que no se realice en la práctica con fines antisindicales”.



RAMA EJECUTIVA DEL PODER PÚBLICO

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

BOGOTÁ, D.C.,

**AUTORIZADO. SOMÉTASE A LA CONSIDERACIÓN DEL HONORABLE
CONGRESO DE LA REPÚBLICA PARA LOS EFECTOS CONSTITUCIONALES**

(Fdo.) JUAN MANUEL SANTOS CALDERON

MINISTRA DE RELACIONES EXTERIORES

(Fdo.) MARÍA ÁNGELA HOLGUÍN CUÉLLAR

DECRETA:

ARTÍCULO PRIMERO: Apruébese el «*Convenio 135 sobre los Representantes de los Trabajadores*», adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en el marco de la 56ª Reunión de la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, el 23 de junio de 1971.

ARTÍCULO SEGUNDO: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1º de la Ley 7ª de 1944, el «*Convenio 135 sobre los Representantes de los Trabajadores*», adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en el marco de la 56ª Reunión de la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, el 23 de junio de 1971, que por el artículo primero de esta ley se aprueba, obligará a la República de Colombia a partir de la fecha en que se perfeccione el vínculo internacional respecto de la misma.

ARTÍCULO TERCERO: La presente Ley rige a partir de la fecha de su publicación.

Dada en Bogotá, D.C., a los

Presentado al Honorable Congreso de la República por la Ministra de Relaciones Exteriores y la Ministra de Trabajo.

MARÍA ÁNGELA HOLGUÍN CUÉLLAR
Ministra de Relaciones Exteriores

GRISELDA JANETH RESTREPO GALLEGU
Ministra de Trabajo



C135 - Convenio 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 (Entrada en vigor: 30 junio 1973)

Adopción: Ginebra, 56ª reunión CIT (23 junio 1971) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos).

Preámbulo

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 sindicación 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

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8

- 1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
- 2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
- 3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9

- 1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
- 2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 10

- 1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
- 2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 11

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 12

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 13

- 1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
 - (a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
 - (b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
- 2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 14

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

**LA SUSCRITA COORDINADORA DEL GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE
TRATADOS DE LA DIRECCIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS
INTERNACIONALES DEL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES,**

CERTIFICA:

Que el texto del «*Convenio 135 sobre los Representantes de los Trabajadores*», adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en el marco de la 56ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el 23 de junio de 1971, que se acompaña al presente Proyecto de Ley, corresponde a la versión, en idioma español, publicada en la página web oficial de la Organización Internacional del Trabajo:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C135

Dada en Bogotá D.C., el día diecinueve (19) del mes de julio de dos mil diecisiete (2017).



OLGA LUCÍA ARENAS NEIRA

Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Tratados