

## **PRONUNCIAMIENTOS ACOPI ASPECTOS LABORALES**

### **PACTOS COLECTIVOS**

- Del análisis de la exposición de motivos del proyecto de ley podemos colegir que se consideran los pactos colectivos como una amenaza a la libertad sindical, al derecho de asociación y a la negociación colectiva, consideramos que esta exposición de motivos no tiene en cuenta que el derecho de asociación sindical, es de carácter voluntario y su ejercicio se fundamenta en la autoterminación de las personas de unirse con otro (s) individuo (s), el artículo 358 del Código Sustantivo de Trabajo, inciso 1º señala: "Los sindicatos son asociaciones de libre ingreso y de retiro de los trabajadores", así las cosas, la libertad sindical se traduce en el libre ejercicio de la voluntad, debido que nadie puede ser obligado afiliarse o a desafiliarse a un sindicato.
- Consideramos que el pacto colectivo es el mecanismo con que cuentan los trabajadores no sindicalizados como instrumento de negociación colectiva para acordar mejorar condiciones laborales o poner fin a conflictos.
- Consideramos que el pacto colectivo es el mecanismo con que cuentan los trabajadores no sindicalizados como instrumento de negociación colectiva para acordar mejorar condiciones laborales o poner fin a conflictos

### **FOMENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

- En nuestra condición de representantes de las Pymes, hemos desarrollado un trabajo tendiente a promover entre nuestras empresas las prácticas sobre trabajo decente, respeto a los derechos fundamentales, dialogo social y cooperación tripartita, respeto al derecho de asociación y libertad sindical.
- Si lo que pretende la norma es reglamentar el ejercicio efectivo de la negociación colectiva de tal forma que pueda asegurar un ejercicio pleno y efectivo de la misma, La negociación colectiva, en particular, y la libertad sindical, en general, son libertades que demandan que todos los trabajadores tengan la opción concreta de poder ejercerlas y no se conviertan en un privilegio reservado a un número limitado de personas.
- Si lo que pretende la norma es reglamentar el ejercicio efectivo de la negociación colectiva de tal forma que pueda asegurar un ejercicio pleno y efectivo de la misma, La negociación colectiva, en particular, y la libertad sindical, en general, son libertades que demandan que todos los trabajadores tengan la opción concreta de poder ejercerlas y no se conviertan en un privilegio reservado a un número limitado de personas.
- No compartimos los argumentos señalados en la exposición que busca reconocer para todos los efectos de la negociación colectiva, al sindicato más representativo, tal como lo sugiere la Recomendación 163 de la OIT, la consecuencia de acatar esta recomendación sería sacrificar el derecho constitucional de negociación colectiva de los sindicatos minoritarios.

## **PROYECTO DE LEY FUERO DE CONYUGE**

- Consideramos que esta iniciativa es contraproducente al crear una especie de estabilidad reforzada que finalmente terminaría convirtiéndose en un desestímulo a la contratación de personas con compañero o compañera permanente e hijos menores de edad, generándose de esta manera un efecto perverso, a través del cual se incrementarían los niveles de desempleo e informalidad laboral, los cuales se ubican en el 10,0% y 48,4%, respectivamente, de acuerdo a datos suministrados por el DANE a febrero de 2016.
- Nuestra legislación laboral cuenta con los mecanismos de protección suficientes para garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores, entre éstos la indemnización por despido sin que medie una justa causa, que dependerá del tipo de contrato y el término laborado, es decir, que existe para el empleador una sanción pecuniaria cuando da por terminado de manera injustificada la relación laboral, a modo de reparación por el daño ocasionado con el despido.
- Igualmente queremos resaltar que los trabajadores desde la última reforma laboral gozan de un beneficio como es la no obligatoriedad de comunicar previamente la decisión de terminación unilateral del contrato, hecho que lesiona la productividad empresarial, debido a que de manera intempestiva el empresario debe buscar reemplazo que supla esa vacante, lo cual conlleva a un proceso de inducción y tiempo de adaptación del nuevo trabajador.

## **PROYECTO DE LEY AMPLIACION JORNADA NOCTURNA Y RECARGOS FESTIVOS**

- La ampliación de la jornada laboral nocturna y recargos dominicales y festivos, afectará a las empresas que tienen jornadas laborales con turnos nocturnos, lo cual podrá verse reflejado en los niveles de productividad y formalidad laboral.
- Teniendo en cuenta la importancia del proyecto de reforma en materia laboral, y el impacto que tendrá sobre los índices de generación de empleo, formalidad, crecimiento, entre otros, invitamos a Gobierno a no arriesgar la flexibilidad laboral que a través de otras medidas ha logrado, ya que esta reforma laboral podría generar un ajuste a las nóminas de las empresas.

## **OBSERVACIONES ACOPI ADOPCION DE ESTANDARES MINIMOS**

Nos permitimos poner en su conocimiento nuestras observaciones al borrador por el cual se adoptarían los estándares mínimos que reglamentarían los decretos 2923 de 2011 y 1443 de 2014.

- El Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo es un requerimiento legal, donde si bien se le puedan exigir a la microempresa pero se puede entrar a exigir frente al cumplimiento de unos requerimientos mínimos que puedan estar al alcance y

enmarcados dentro de una mejora continua, pero más acordes con la actividad económica y tamaño de la empresa como es la microempresa.

- El Sistema de Gestión por su aplicabilidad y alcance deben estar desarrollados acorde con los lineamientos y principios de la alta dirección, pero se requiere la disponibilidad de recursos económicos que pueda designar el empresario, por ello su desarrollo es más factible en la mediana empresa y con total cumplimiento por la gran industria, porque el costo de contratar a una persona con funciones específicas frente al tema no resulta accesible para la microempresa y pequeña empresa.
- Las microempresas y pequeñas empresas dado el tamaño de su organización y los recursos económicos disponibles, deberían acogerse a los programas de formación que la Administradora De Riesgos Laborales, quienes puede brindar un mayor acompañamiento a dichas empresas, independientemente al nivel de aportes al sistema que realicen las mismas.
- En el caso de chequeos médicos deben ser obligatorios para cargos críticos, valoraciones médicas que deben ser realizadas por entidades acreditadas por la Secretaría De Salud y con licencia de salud ocupacional.
- El tema de auditoría debería ser apoyado por la Administradora de Riesgos Laborales.
- El plazo señalado para las microempresas de cumplimiento de lo señalado en el Decreto 1443 de 2014, debería prorrogarse dadas las condiciones organizacionales y económicas de las mismas.
- En la reglamentación se debería ser más específico.
- Dentro del proceso de la reglamentación consideramos conveniente establecer incentivos frente al cumplimiento de la norma para la microempresa y pequeña empresa.

#### **COMENTARIOS PROYECTO TABLA CLASIFICACION DE ACTIVIDADES ECONOMICAS**

- Consideramos necesario que el aplicativo técnico que señala el decreto para la estandarización y generación de estadísticas comparativas a nivel nacional e internacional, debe ser dado a conocer de manera amplia, a fin que se cumpla con los objetivos propuestos.
- Igualmente, creemos que el aplicativo en el cual se registrarán los procesos y procedimientos relativos al riesgo inherente de la actividad económica, dado las condiciones para ser las administradoras no solo deben realizar el reporte de uso del aplicativo, sino que deben realizar campañas de promoción y capacitación para el correcto diligenciamiento.

#### **PROYECTO DE LEY TERCERIZACION**

- Esta figura permite al sector empresarial focalizar sus actividades en la calidad de sus productos y comercialización de los mismos, igualmente permite asumir menores

costos en los momentos de auge productivo, lo cual mejora su competitividad.

- Queremos reiterarle nuestra posición de respeto hacia los derechos a los trabajadores, sin que lo anterior se oponga a que los empresarios utilicen mecanismos que contribuyan a lograr la eficiencia en sus procesos, siendo la tercerización uno de esos mecanismos.
- Teniendo en cuenta que nos encontramos en un mundo globalizado y que Colombia ha firmado varios tratados de libre comercio estamos convencidos que se requiere de la tercerización laboral para continuar la senda de disminución del desempleo y para mejorar su inserción al comercio internacional. Por tanto, los inconvenientes generados por los mecanismos de tercerización deben solucionarse a través del desestimulo de sus determinantes, como los altos costos de la contratación, y del refuerzo de las medidas de vigilancia y control que eviten el incumplimiento de las normas laborales, en lugar de eliminar un instrumento que genera empleo y ofrece ventajas al sector productivo.