




**LAS CONVENCIONES
COLECTIVAS DE
TRABAJO EN
COLOMBIA,
2005-2015**






Varios investigadores sociales han señalado la fragilidad de las luchas por la salud por parte de los trabajadores sindicalizados del país. Una idea similar se percibe entre los mismos sindicalistas y los diversos agentes sociales vinculados a las Organizaciones No Gubernamentales, confederaciones sindicales y otros agentes gubernamentales. Con el fin de responder a la pregunta por la realidad de esta apreciación, fueron analizadas cerca de 500 Convenciones Colectivas de Trabajo, en su mayoría de los años 2013 y 2014. Se pretende además aportar elementos para una agenda política en materia de salud laboral.

- 
- ▶ Entre 2013 y 2014 fueron realizadas 862 Convenciones Colectivas de Trabajo, considerando la información disponible en el Ministerio de Trabajo. En términos metodológicos es interesante observar que la lectura intersectorial de las convenciones ofrece más elementos que la propia lectura sectorial. Esto se justifica porque el microcosmos de las convenciones colectivas en Colombia es bastante similar y las diferencias son mínimas, al menos en salud ocupacional.

RESULTADOS



En términos generales, las CCT analizadas reconocen la importancia de adelantar actividades que conduzcan al desarrollo de una política “alta y eficiente” en salud ocupacional. Tienen el propósito en casi todos los casos de garantizar unas condiciones mínimas de protección y salud en el trabajo



1. Artículos sobre aplicación o extensión de los servicios y la política empresarial sobre los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales (ATEL)

Pueden dividirse a su vez en cuatro grupos:

- ▶ En el primer grupo se encuentran los artículos que amplían o modifican la naturaleza del régimen jurídico en casos de ATEL
- ▶ En el segundo grupo se encuentran los artículos que extienden las pólizas y seguros de vida
- ▶ En el tercer grupo, se localizan los artículos convencionales dirigidos a normalizar las fases de atención médica después de los accidentes de trabajo

El cuarto grupo de artículos sobre reubicación o cambio de oficio por motivo de salud o accidente de trabajo insinúan acciones de prevención y el cuidado de la salud de los trabajadores, pero actuando todavía en el plano de la mitigación del riesgo posterior a los primeros signos de deterioro corporal

▶ Ejemplos:

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMERA: CUMPLIMIENTO DE CONCEPTOS MEDICOS. CUANDO UN CONCEPTO MEDICO EXPEDIDO POR EL FACULTATIVO DE LA E.P.S. SUGIERE EL CAMBIO DE FUNCIONES O LABOR DE UN TRABAJADOR POR QUEBRANTOS DE SALUD, LA EMPRESA DENTRO DE LOS DIEZ (10) DIAS HABILES SIGUIENTES A LA FECHA DE NOTIFICACION DEL CONCEPTO REUBICARA AL TRABAJADOR EN UNA LABOR O SITIO ADECUADO DE ACUERDO AL CONCEPTO OFICIAL DEL FACULTATIVO.

• **REUBICACIÓN:** En caso de que por cualquier enfermedad un trabajador no pueda realizar determinadas labores, según el Departamento competente de la E.P.S o de la A.R.L, la Empresa deberá reubicarlo en un puesto de trabajo acorde con la recomendación médica y por el tiempo requerido para su recuperación.

2. Artículos dirigidos al fortalecimiento del Comité paritario en seguridad y salud en el trabajo

Se pueden identificar al menos tres objetivos:

1. Garantizar la organización y funcionamiento del COPASST

Las convenciones resaltan:

- ▶ En primer lugar, el compromiso que debe asumir la empresa con el cumplimiento de la legislación vigente.

Ejemplos: CCT. USO-gas natural de oriente

- ▶ CCT. Sintrainagro-mi-ca guaranday

En "GASORIENTE" funcionará el comité paritario de seguridad, salud e higiene de que trata la Ley.

PARÁGRAFO UNO: Las empresas firmantes se comprometen a garantizar la conformación y funcionamiento de los comités paritarios de salud ocupacional de conformidad con la resolución 2013 de 1986 y el decreto 1295 de 1994, y adelantar programas de capacitación para los mismos en coordinación con Sintrainagro y con la respectiva ARL.

- ▶ En segundo lugar, buscan garantizar tanto la paridad del organismo como los espacios en la jornada normal de trabajo, para que cada uno de los miembros del COPASST cumpla con la programación planeada para la gestión de la salud ocupacional y, además, sea posible la realización de las reuniones mensuales del comité.

Ejemplos: CCT. Sinratempi-Seguridad atempi

COPASO: La Empresa dará cumplimiento a las disposiciones legales referentes al Comité Paritario de Salud Ocupacional, contempladas en las resoluciones vigentes emitidas por el Ministerio de Trabajo.

PARÁGRAFO: La Empresa reconocerá y pagará un día de salario básico al trabajador afiliado a Sinratempi, que asista a reuniones de COPASO y se encuentre en su día de descanso.


CCT. Sintraofan- Municipio de Cisneros

PARAGRAFO: El Municipio de Cisneros, adicionalmente garantizará a los trabajadores que hagan parte del comité paritario de salud ocupacional, los permisos y todo lo que sea necesario para su capacitación en la prevención de enfermedades y accidentes.

En tercer lugar, se subraya el liderazgo del COPASST en la prevención de accidentes y enfermedades profesionales y por tanto la necesidad del empleador cooperar con los planes de mejoramiento señalados por este comité.

Ejemplo: CCT. Sintrainagro -Sociedad inveragro las acacias

PARÁGRAFO CUATRO: Las empresas en sus fincas se comprometen a acatar las recomendaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales (A.R.L.) en lo pertinente a salud ocupacional; así como a acatar las del COPASO o vigías de salud, siempre y cuando estas últimas estén en concordancia con las disposiciones legales, el reglamento de salud ocupacional, y los planes y programas establecidos en cada empresa y/o finca.

- 
- ▶ En cuarto lugar, se propone la creación de comités regionales y locales de salud ocupacional para una gestión más eficiente de los problemas de salud ocupacional.
 - ▶ En quinto lugar, se insiste en el papel que tiene el COPASST en la formulación de los Programas de Salud Ocupacional.

2. Promocionar y fortalecer el COPASST

Se destaca:

- ▶ La inversión en programas de investigación y capacitación de los integrantes del comité.

Ejemplo: CCT. Sintrahgm. Hospital general de Medellín

- ▶ La defensa de la vigilancia y participación activa en salud ocupacional.

Artículo 49: Copaso y Brigadas de Emergencia: Metroparques garantiza el debido funcionamiento, capacitación y dotación requerida de las brigadas de emergencia y el Comité Paritario de Salud Ocupacional, de conformidad con la naturaleza de las actividades propias de la empresa y atendiendo a las disposiciones legales aplicables a la materia.

3. Defensa de la salud mediante el refuerzo de las acciones o intervenciones del comité paritario en salud.

En este campo se vislumbran los avances más importantes para la gestión del riesgo laboral.

Particularmente se nota la diferencia cuando son contrastados con aquellos artículos que enfatizan en la dotación y los elementos de protección individual y colectiva o los que subrayan el papel de las administradoras de riesgos laborales en las mismas actividades de prevención.

3. Acciones de defensa de derechos, organización y estructuración de los beneficios amparados por la legislación.

Dotación y elementos de protección individual y colectiva

Ejemplos: CCT. Hocar- Termotecnica

DOTACION: La empresa otorgara a sus trabajadores la dotación de trabajo en los precisos términos definidos en la ley laboral.

CCT. Sintraempdens- Aguas kpital

ARTÍCULO 17*: DOTACIÓN: LA EMPRESA suministrará a sus trabajadores, cada cuatro (4) meses, un pantalón, una camisa y un par de zapatos de buena calidad. Esta dotación será de carácter obligatorio usarla. Se permitirá la participación de un miembro de EL SINDICATO dentro del grupo de trabajadores designados en la selección de la dotación.

ARTÍCULO 18*: LA EMPRESA garantizara, en el tema de Riesgos Profesionales, el cumplimiento de la normatividad vigente. Además LA EMPRESA suministrará al trabajador todas las herramientas y elementos que éste requiera para desempeñar con eficiencia su labor.

4. Acciones dirigidas a la promoción y prevención en salud laboral.

Ejemplos: CCT. Sintrainagro- Agrícola Guantánamo.

3.1 RIESGOS PROFESIONALES Y SALUD OCUPACIONAL: La Empresa y SINTRAINAGRO adelantarán las acciones necesarias tendientes a que las EPS y la ARP correspondiente implementen los programas de prevención y promoción de la salud establecidos en la Ley. En coordinación con la Administradora de Riesgos Profesionales, realizará programas preventivos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, mediante campañas educativas, realización de exámenes médicos ocupacionales y de laboratorio clínico periódicos, según lo establecido en el Programa de Salud Ocupacional elaborado en coordinación con la respectiva ARP.

CCT. Sintrainagro- Finca la gira

Promover acciones, conjuntas o individuales, ante y con la Superintendencia Nacional de Salud y la Dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social, o de quien haga sus veces, para que las Entidades Promotoras de Salud (EPS) y las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) que ofrecen servicios a los trabajadores bananeros de Urabá, dispongan y/o contraten en la zona de Urabá una oferta completa y constante de servicios médicos especializados y de Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud de mediana y alta complejidad que permita asegurar que las prestaciones asistenciales sean brindadas en los municipios que integran la zona de Urabá o, en su defecto, para que esas Entidades Administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral suministren al trabajador-afiliado los medios logísticos y/o económicos que aseguren, en condiciones dignas, el desplazamiento y permanencia del paciente en el lugar que se disponga para el suministro de prestaciones asistenciales fuera de la zona bananera de Urabá.




La prevención en las convenciones colectivas aparece en al menos tres formas:

- ▶ Promoción y educación en salud laboral
- ▶ Protección mediante la realización de exámenes médicos periódicos
- ▶ Identificación y control de los factores de riesgo laboral.


DISCUSIÓN. PERSPECTIVAS Y DESAFÍOS

CONVENCIONALES (EN PROCESO)


Al finalizar la parte anterior se pudo notar algunos artículos convencionales que apuntan al paso de los trabajadores de objetos de intervención a sujetos de intervención.



El incipiente proceso de dinamización a nivel operativo tiene en algunas convenciones colectivas del trabajo ejemplos interesantes, sin embargo, la mayoría los artículos convencionales tienden a la defensa de los derechos y menos a la toma de decisiones frente a los problemas de salud del mundo del trabajo. La gestión del riesgo por parte de los trabajadores se insinúa en la elaboración de los mapas de riesgo, la discusión de los problemas de salud laboral en el COPASST o el énfasis en la vigilancia, la evaluación o el seguimiento de los Programas de Salud Ocupacional insinúan.



Existen pocos estudios sobre la salud de los trabajadores en Colombia desde un punto de vista longitudinal. De hecho, una visión de largo plazo sobre la salud de los trabajadores se considera apenas teórica o ilustrativa. De hecho, la enfermedad en su dimensión individual, como experiencia del sujeto, es quizás la más difícil de poner en evidencia para el investigador social. La lentitud de la puesta en evidencia en la dimensión individual dificulta la objetivación científico-médica de las enfermedades relacionadas con el trabajo. Y es más dificultosa aún su entrada en la dimensión cultural, mediática y colectiva.




El tema de la salud y el medioambiente es prácticamente inexistente en las convenciones colectivas de la misma forma que está ausente en los compromisos sociales de las empresas del país (Calderon, Harris, and Kirsch 2015). Este aspecto es muy importante porque remite a las posibilidades de proyección del sindicalismo. Un compromiso más activo con la comunidad puede ser igualmente favorable para el sostenimiento y fortalecimiento del sindicato.


De acuerdo a los problemas identificados hasta este momento, una buena convención colectiva de trabajo en materia de salud laboral debe:

- ▶ En primer lugar, formular artículos que permitan acelerar el proceso tránsito del Programa de Salud Ocupacional al Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
- ▶ En segundo lugar, formular artículos que tiendan a la democratización de la salud laboral mediante la capacitación de los trabajadores y el fortalecimiento de los espacios vigilancia y control de la seguridad y la salud laboral.

- ▶ En tercer lugar, formular artículos que garanticen el acceso a la información sobre las condiciones de trabajo y los riesgos del sector o subsector.
- ▶ En cuarto lugar, formular artículos que tejan un puente entre las necesidades sociales y ambientales de la comunidad y las necesidades sociales y de salud de los trabajadores.
- ▶ En quinto lugar, frente al abanico de problemas psicosociales es necesario que las convenciones colectivas incidan directamente para la implantación de una política efectiva de identificación y disminución de los riesgos psicosociales.

- 
- ▶ Para dar respuesta a esas cinco dificultades y dada la desigualdad que existe entre una convención y otra, se debe promover la mejora permanente de las convenciones. De ese modo, las convenciones colectivas deben incluir artículos relacionados con cada una de los elementos enumerados en la tabla 1, que corresponden al mínimo de garantías en salud laboral

- ▶ Sobre vestuario, dotación y suministro de elementos de protección. Generalmente se establece que la empresa suministre a todos y cada uno de los trabajadores uniformes y todos los implementos necesarios para el desarrollo de su jornada laboral. Los implementos de protección serán dispuestos de conformidad con las normas y recomendaciones de la ARL y en consideración de las necesidades de cada oficio. El suministro es justificado por la ley, pero la especificidad de los implementos puede ser resultado de la experiencia de los propios trabajadores. A manera de ejemplo se puede mencionar: botas, cascos, guantes, caretas, tapones auditivos, bloqueador solar, impermeables, overoles, etc.
- ▶ Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. La presencia del artículo en las convenciones es síntoma de limitaciones o funcionamiento inadecuado, aunque exista una legislación muy clara al respecto (Decreto 1295 de 1994, Resolución 1016 de 1989, Resolución 2013 de 1986). En las convenciones se insiste en: la paridad (dos representantes de la empresa y dos representantes sindicales); la participación activa en cuestiones de seguridad e higiene industrial; la investigación de los accidentes de trabajo, estadísticas e informes de accidentalidad; solicitud de elementos de protección; vigilancia de secciones de la empresa y determinación de las posibles causas de accidentes y las medidas preventivas; elaboración conjunta del Programa de Salud Ocupacional. Además de estos elementos la convención debe insistir en el fortalecimiento y promoción y la disponibilidad de un presupuesto para el funcionamiento.

- 
- ▶ Accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales (ATEP). Las convenciones deben incluir artículos sobre auxilio económico, suministro de prótesis y aparatos ortopédicos; reubicación cuando la ARL considere que hay riesgos para la salud de los trabajadores.
 - ▶ Información, estadísticas e investigación en seguridad y salud laboral. En este sentido se busca garantizar que los representantes de los trabajadores en el COPAST tengan acceso a los estudios epidemiológicos, las evaluaciones y seguimiento a las patologías presentes con causa y con ocasión del trabajo. Además se solicitan tanto el levantamiento del panorama de riesgos de los diferentes cargos de la empresa, como la realización de investigaciones sobre condiciones de trabajo y factores de riesgo.
 - ▶ Higiene & Salubridad & Seguridad & Ambiente Trabajo. Además del cumplimiento de la legislación vigente sobre la materia, se busca prevenir la aplicación de cualquier sistema de ingeniería industrial que afecte la salud, los salarios y las condiciones de trabajo. Algunas convenciones consideran importante establecer una prima de seguridad industrial.