



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

BICENTENARIO
de la Independencia de Colombia
1810-2010



**FONDO DE COOPERACION DE LA RIAL
INFORME DE VISITA IN SITU AL MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO DE BRASIL**

Septiembre 21 al 25 de 2009

INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS SOBRE DIALOGO SOCIAL Y LIBERTAD SINDICAL

Instituciones visitadas: MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO EN BRASILIA, SUPERINTENDENCIA REGIONAL DE SAO PAULO, CNI, CUT, FORCA SINDICAL, CENTRO DE ATENCIÓN AL TRABAJADOR.

Fechas: 21 a 25 de Septiembre de 2009

Comisión a: Brasilia, Sao Paulo (Brasil)

ANTECEDENTES

La Red Interamericana para la Administración Laboral (RIAL) es el mecanismo de cooperación y asistencia técnica de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) de la OEA, fue creada luego de la XIV CIMT en México en 2005 para fortalecer las capacidades humanas e institucionales de los Ministerios de Trabajo.

El Fondo de Cooperación de la RIAL, es una herramienta de la RIAL para facilitar la cooperación bilateral y multilateral entre los Ministerios de Trabajo de la región.

El Dr. Francisco Pilotti, Director del Departamento de Desarrollo Social y Empleo de la Organización de los Estados Americanos OEA, informa que el Fondo de la RIAL aprobó una visita- in situ de una comisión tripartita a Brasil para conocer su experiencia en materia de diálogo social y libertad sindical.

La comisión tripartita fue compuesta por Bertha Inés Parra Serrano, Clara Gladys Clavijo Sabogal y María Antonia Rodríguez Muñoz, funcionarias del Ministerio de la Protección Social, en representación del Gobierno, Juan Sebastian Aranburo funcionario de la ANDI, en representación de los Empleadores y Percy Oyola, Secretario Adjunto de la Confederación General de Trabajadores CGT, en representación de los trabajadores.

Mediante el Decreto No. 3507 de 2009 se autorizó a las funcionarias del Ministerio de la Protección Social para aceptar la invitación de la Red Interamericana para la Administración Laboral- RIAL.



DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

El intercambio de experiencias sobre diálogo social tripartito y libertad sindical de la Comisión Tripartita de Colombia se llevó a cabo con las siguientes instituciones en su comisión a las ciudades de Brasilia y Sao Paulo:

- Ministerio de Trabajo y Empleo de Brasil
- Superintendencia Regional de Sao Paulo
- Confederación Nacional de Industria- CNI
- Organización Internacional del Trabajo- OIT
- CUT
- Forza Sindical
- Centro de Atención al Trabajador

Así mismo se realizó una visita de saludo a la Embajada Colombiana en Brasil.

La Comisión Colombiana Tripartita fue recibida el día 21 de septiembre de 2009 en las instalaciones del Ministerio de Trabajo y Empleo del Brasil, por parte los Drs. Mario Barbosa, Asesor Especial de Asuntos Internacionales, Sergio Paixao Pardo, Coordinador de Asuntos Internacionales del gabinete del Ministro y Fabiana Albuquerque, profesional de la Coordinación de Asuntos Internacionales, quienes dieron la bienvenida a la comisión, manifestando la importancia de ésta primera experiencia de intercambio sobre Diálogo Social tripartito y libertad sindical que se realiza en el marco del programa de Cooperación de la Red Interamericana para la Administración Laboral – RIAL- y la Agencia de Cooperación Brasileira –ABC-. Explicaron que la Gerencia Social se está realizando tomando en cuenta las Declaraciones de los años 2007 y 2008 de la O.I.T sobre Trabajo Decente y Justicia Social, señalaron igualmente que las variables de trabajo y empleo se definieron como variables importantes para la decisión de políticas macroeconómicas.

La Dra. Fabiana Albuquerque fue designada para acompañar todas las reuniones programadas para la comisión, tanto en Brasilia como en Sao Paulo.

1. REUNIONES EN EL MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO- BRASILIA

Los días 21 y 22 de septiembre/2009 se llevaron a cabo reuniones con:

- Dra. Gloria Betancourt, Coordinadora General de Relaciones de Trabajo y su equipo de trabajo.
- Dra. Jone Meis, Coordinadora de Negociación Colectiva y Convenciones Colectivas y su equipo de trabajo.
- Dr. Aldo Candido Costa Filho, Coordinador de Inmigración.
- Dra. Rose Dutra Leao, de la Secretaría de Inspección de Trabajo y su equipo de trabajo.
- Dr. Rodolfo Peres Torelly, Director del Departamento de Empleo y Salario y su equipo de trabajo.



Los tres últimos coordinadores a la vez de diferentes espacios de diálogo liderados por el Ministerio de Trabajo y Empleo.

TEMA: LIBERTAD SINDICAL, NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En reuniones con la Coordinación General de Relaciones de Trabajo y la Coordinación de Negociación Colectiva y Convenciones Colectivas se abordaron los temas de libertad sindical, normatividad nacional vigente, clasificación de las organizaciones de trabajadores y empleadores; sindicatos, federaciones, confederaciones y centrales: características de las mismas. Negociación colectiva, convenciones y acuerdos colectivos de trabajo y competencias del Ministerio al respecto.

Los sindicatos son de trabajadores y empleadores y tienen como característica la unicidad, de acuerdo a la constitución del Brasil de 1988 en su artículo 8, la libertad sindical esta dada en la no intervención, ni interferencia del sector público en los sindicatos.

Los sindicatos se conforman por categoría o actividad económica o profesional, la categoría la definen los interesados, así como la base territorial, es decir, la Unicidad se define por la categoría y la base territorial, esto evita la atomización de sindicatos. El Ministerio de Trabajo y Empleo analiza, visita, revisa y decide si existe parcial disociación y/o desmembramiento y lo publica en el diario oficial y hay treinta días para la impugnación, si hay acuerdo se realiza la inscripción o registro, de lo contrario la petición se presenta a los tribunales de justicia.

Todos los trabajadores pagan por ley, como un impuesto, un día de salario por año en el mes de marzo, sean sindicalizados o no. Esta contribución se distribuye el 60% para sindicatos, 15% para federaciones, 5% para confederaciones, 10% para Centrales Sindicales y 10% para el gobierno, este último es el único que rinde cuentas de estos recursos. Con cinco sindicatos se conforma una federación y con tres federaciones una confederación, por lo tanto una confederación tiene 15 sindicatos. Las Centrales de trabajadores no cumplen el requisito de unicidad ni de categoría, actualmente existen once centrales y seis son las más representativas. Existe un sistema de información donde se registran las empresas y sus trabajadores, las afiliaciones a los sindicatos y permite saber a quien representan.

La negociación Colectiva se realiza entre la empresa y sindicato; las centrales no pueden realizar negociación.

Respecto a las Convenciones Colectivas de trabajo se firman por máximo dos años y cobijan por igual a los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados. La negociación colectiva, se puede realizar entre una o más empresas del mismo sector económico y diferente tamaño de empresa. Las convenciones colectivas y los acuerdos colectivos tienen fuerza de ley.

Las convenciones se envían por Internet al Sistema Mediador –Archivo Sindical -Ministerio de Trabajo y Empleo MTE, quien las analiza, verifica sus requerimientos, competencias, categoría para luego depositar y registrar. Para la negociación el sindicato debe estar vigente y actualizado. La información de las



empresas se registra en una base de datos.

La etapa de arreglo directo es de sesenta (60) días. Cuando no procede se busca al MTE para que medie y llegar a la formalización. Cuando no tiene éxito la mediación las partes piden a la justicia del trabajo, así mismo, la legalidad de las huelgas es de competencia judicial. La negociación se realiza entre los sindicatos base; solo en ausencia de los sindicatos pueden participar las Confederaciones. Las centrales no pueden negociar.

Los Acuerdos Nacionales son registrados en el Ministerio en Brasilia, sin son regionales se registran en la Superintendencia Regional de Trabajo y Empleo (representante del Ministerio en la región). El Ministerio puede no registrar a los sindicatos cuando estos no cumplen los requisitos formales determinados.

Los convenios 151 y 154 de la O.I.T. sobre trabajadores del sector público no han sido ratificados por Brasil, sin embargo actualmente esta en trámite en el Congreso la Ley de Huelga del sector público como Proyecto de Ley.

El Ministerio de Trabajo y Empleo cuenta con información sistematizada, actualizada, confiable, que le permite tener un control efectivo y se constituye en una base para la toma de decisiones.

TEMA: DIALOGO SOCIAL

Desde la perspectiva del diálogo social en Brasil existen Comisiones o Consejos Tripartitos en casi todos los temas laborales, entre estos se destacan:

1. **La Comisión Tripartita de Relaciones Internacionales- CTRI.** Es una comisión de apoyo al Ministerio de Trabajo y Empleo para la toma de decisiones en materia de política internacional; es la primera instancia donde se busca consenso para ratificar los convenios OIT, luego pasan al Gobierno y al Congreso Nacional; las decisiones se toman por consenso.

La Comisión cuenta con un reglamento interno que estable los objetivos, la composición señalando los representantes del gobierno, las organizaciones de empleadores que integran la Comisión, y cuales son las organizaciones de trabajadores con participación en la Comisión. Establece quien ejerce la Coordinación, la Secretaria Ejecutiva, que debe realizar el apoyo técnico y administrativo necesario para el funcionamiento de la Comisión. Establece las funciones del presidente de la comisión, sobre el funcionamiento, periodicidad de las reuniones, entre otros aspectos.

2. **El Consejo Nacional de Migración,** es otro ente tripartito, que cuenta con la participación del Gobierno, Trabajadores y Empresarios, está creado por ley; emite resoluciones y delibera y traza la política migratoria en el país; aprueban la autorización de extranjeros para trabajar en el país; los acuerdos bilaterales, Brasil firmó el MERCOSUR y los extranjeros de países con los cuales se han firmado acuerdos tienen mayor accesibilidad a las empresas para lograr un empleo y tienen el reconocimiento de sus estudios y experiencia laboral. En el caso de acuerdos bilaterales existe una



libre circulación de los trabajadores, aunque todos los trabajadores que vienen a Brasil tienen que certificar una experiencia laboral. En el caso de MERCOSUR no hay necesidad de certificación de experiencia profesional. Conceden autorización de trabajo.

Este Consejo no solo trata asuntos de trabajo, es muy dinámico y aborda diversos asuntos que tienen que ver con la población migrante y sus condiciones y bienestar.

Es presidido por el Ministro de Trabajo y Empleo. El Ministerio de Trabajo y Empleo lleva la Secretaría del Consejo, con apoyo administrativo y apoyo técnico. Las decisiones del Consejo se hacen por Resolución.

3. **Consejo Deliberativo de Fondo de Amparo al Trabajador- CODEFAT.** El Fondo de Amparo de los Trabajadores- FAT fue creado por la Ley 7998 de 1990 y está vinculado al Ministerio de Trabajo y Empleo, es un fondo con destinación específica.

El Consejo Deliberativo de Fondo de Amparo al Trabajador- CODEFAT es un organismo de carácter tripartito cuyo objetivo es definir las directrices sobre la utilización de los recursos del fondo FAT, de acuerdo a las políticas de trabajo y empleo y desenvolvimiento económico del país; potencializando las oportunidades de empleo para el trabajador brasileño. Creado por la Ley 7998 de 1990.

Los recursos del FAT están destinados a financiar el programa del seguro de desempleo, al pago de bono salarial, a financiar programas de desarrollo económico y generación de empleo por intermedio de instituciones oficiales de crédito, a adelantar proyectos relacionados con información sobre el mercado de trabajo.

El CODEFAT está conformado por seis (6) representantes del gobierno, seis (6) de los trabajadores, y seis (6) de los empleadores.

Entre sus principales funciones están: i) revisión y propuestas de modificación de la legislación sobre las políticas de empleo; ii) Elaborar las directrices para los programas del FAT, hacer seguimiento y evaluar el impacto social de los mismos; iii) Ejercer control social de la ejecución de los programas, a partir del análisis de las cuentas e informes de las entidades ejecutoras.

Cuenta con una Presidencia cuyas principales competencias son: presidir las reuniones plenas, orientar los debates, emitir voto en caso de empates, y convocar a reuniones ordinarias y extraordinarias. Entregar en nombre del CODEFAT la información relativa al FAT. Entregar los informes requeridos en nombre del Consejo.

Cuenta con una Secretaría Ejecutiva que la ejerce el Departamento de Empleo y Salarios del Ministerio. Entre sus funciones se encuentran: la de sistematizar la información que permita la toma de decisiones por parte del Consejo; coordinar las actividades para la realización de las



reuniones, coordinar las acciones que son competencia del Ministerio y del Consejo.

Cuenta con un Grupo de Apoyo Técnico, el cual es coordinado por el secretario ejecutivo del Consejo, con la participación de técnicos correspondientes, titular y suplente de las entidades que tienen asiento en el Consejo.

- 4. Comité de Asuntos de Trabajo- CAAT.** Se crea en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Empleo es un comité de acompañamiento de los asuntos de trabajo, es de carácter tripartito; su objetivo es promover el entendimiento entre gobierno, trabajadores y empleadores en asuntos que son competencia del Ministerio.

El comité esta conformado por los siguientes representantes del Ministerio de Trabajo y Empleo: Ministro, Secretaria Ejecutiva, Secretaría de Relaciones de Trabajo, Secretaria de Inspección de Trabajo, Secretaria de Políticas de Empleo, Secretaria Nacional de Economía Solidaria. Representantes de las Organizaciones de Trabajadores y de los Empleadores. Entre sus competencias esta:

- Elaboración de proyectos de ley relacionados con asuntos de trabajo.
- Definir directrices de políticas públicas, programas y acciones gubernamentales; acciones o procedimientos relacionados con la organización sindical.

La secretaria Ejecutiva es ejercida por la Coordinación General del Gabinete del Ministro; y debe proveer los medios técnicos y administrativos necesarios para el funcionamiento del Comité.

5. Comisión Nacional Tripartita Paritaria Permanente - CTPP

La CTPP coordina el proceso de Reglamentación de Salud y Seguridad en el trabajo.

La comisión esta conformada por 5 miembros del gobierno, 5 de los trabajadores y 5 de los empleadores. Esta encargada de la revisión y elaboración de las normas de seguridad y salud.

El artículo 200 de la CLT atribuye al Ministerio del Trabajo e Empleo la competencia de expedir normas sobre salud y seguridad en el trabajo.

Por disposición Ministerial se sigue la siguiente metodología:

- Priorización del tema a ser reglamentado;
- Constitución de Grupo Tecnico para elaboración de texto básico;
- Publicación del texto para apreciación de la sociedad;
- Constitución del Grupo de Trabajo Tripartito para discusión y elaboración del texto final.
- Aprobación y publicación de la nueva norma



Se constituyen grupos específicos de trabajo para la elaboración y revisión de normas específicas. Ej. Servicio Especializado en Seguridad y Salud en el Trabajo; Comisión Interna de Prevención de Accidentes; Equipos de Protección Individual; Programa de Control de la Salud Ocupacional, Programa de Prevención de Riesgos Ocupacionales. Ergonomía. **Normas de prevención de peligros específicos:** i) Edificaciones ii) Instalaciones y Servicios con Electricidad iii) Calderas y Recipientes de Presión; iv) Hornos, entre otros. **Normas sectoriales:** Construcción, Explotación Minera, Trabajo Portuario, Trabajo en el Medio Rural, Establecimientos de Salud, entre otros.

Todas las comisiones son tripartitas aun las regionales, de tres a seis personas por estamento, igual número para representar al gobierno, representar a trabajadores y representar a empleadores. Los temas para las reuniones son pre-establecidos, con cronograma de reuniones fijas y la presidencia es rotativa. La OIT participa en algunos de estos espacios de diálogo, como invitado, sin voz ni voto. Todas las decisiones son por consenso.

Cada Comisión tiene reglamento interno aprobado por todos, donde se establecen las competencias, conformación, quien ejerce la secretaria ejecutiva, quienes conforman los grupos técnicos, funciones en cada caso, periodicidad de las reuniones, entre otros aspectos.

2. VISITA A LA OFICINA DE LA OIT DE BRASIL

Dentro de las actividades programadas, la Comisión Tripartita de Colombia fue atendida por la Oficina de la O.I.T. de Brasil, Organización que se encuentra adelantando proyectos de cooperación técnica en el país, identifican los problemas, sobre los que el gobierno toma acciones y apoya los proyectos de asistencia técnica para contribuir a la solución de las problemáticas.

Actualmente se adelantan acciones en las siguientes áreas: Erradicación del Trabajo Infantil, Trata de Personas, Trabajo Forzoso, Explotación sexual, Género y Raza, Juventud, Empleo Verde, Trabajo Decente.

En los espacios de diálogo social tripartitos la O. I. T., participa como observador y solo puede hablar si le preguntan.

3. VISITA A LA EMBAJADA DE COLOMBIA EN BRASIL

Dentro de las actividades programadas la Embajada de Colombia en Brasil recibió a la Comisión Colombiana donde se presentaron saludos y se explicó el motivo de la visita.



4. VISITA A LA COMISIÓN NACIONAL DE INDUSTRIALES - CNI

El día 23 de septiembre de 2009 se realizó la visita al Consejo Nacional de Comercio de Brasil CNC, División representativa de la Comisión Nacional de Industriales CNI, organización que participa en las comisiones de diálogo social tripartitas; los sindicatos de empleadores están organizados por categorías y/o actividad económica excepto el rural.

Comentaron sobre su participación en el Foro Nacional de Trabajo, que duró casi tres años, como una gran experiencia de diálogo social tripartita, los empleadores presentaron una posición de bancada; las diferencias entre el gremio se discutían al interior del sindicato, sin embargo, el Foro quedó sin resultados visibles y quedó pendiente como propuesta la realización de una reforma laboral y sindical, que se realizaría al mismo tiempo, sin embargo, se aprobó primero la reforma sindical y la laboral está pendiente.

La coordinación del Foro estuvo a cargo de 7 miembros representantes del Ministerio de Trabajo y Empleo. En la plenaria hubo una representación de 72 miembros, 21 del gobierno, 21 de los empleadores, 21 de los trabajadores, y 9 representantes de las pymes. La representación de los empleadores fueron delegadas las Confederaciones Nacionales de Industria, de Transporte, de Comercio, de Agricultura y Pecuaria, de Instituciones Financieras- CONSIF.

Se destacan como aspectos positivos del FNT: la discusión del concepto de representatividad de las entidades sindicales; la madurez de los actores sociales para el diálogo social, incremento de la confianza; articulación y cohesión de los empleadores; consenso en la creación del Consejo Nacional de Relaciones de Trabajo.

Como aspectos negativos se señalan: separación de las reformas sindicales y laboral; apresuramiento en la presentación de propuestas aun no totalmente discutidas y evaluadas.

Los sindicatos empresariales han venido trabajando en las comisiones tripartitas, como la de Erradicación del trabajo infantil; Trabajo forzoso; Género y raza; adelanta acciones para generar una cultura de responsabilidad social; así mismo, participa en la Comisión Tripartita de Trabajo Decente de acuerdo al convenio con la O.I.T. Se presentan temas que no se pueden aprobar por ley y son legalmente viables y posibles, se considera que Brasil tiene 60% de informalidad; se adquieren compromisos de bancada y se cumplen, si estos compromisos requieren recursos, estos son de las propias empresas; entre los sindicatos de empleadores nunca se dice no ante una propuesta sin tener bases muy claras definidas firmes y serias; los temas de las Comisiones tripartitas se socializan, así como los compromisos adquiridos, cuando un empresa no los cumple el MTE realiza la inspección y vigilancia. Los sindicatos de empresarios manifiestan que la O.I.T. es observador en las comisiones de Diálogo Social no defensores de sus puntos de vista.



5. VISITA A LA SUPERINTENDENCIA REGIONAL DE SAO PAULO DEL MTE

Un encuentro programado para el día 24 de septiembre, fue con la Superintendencia de Relaciones de Trabajo de Sao Paulo, a la cual fueron invitados representantes de los sindicatos de trabajadores y funcionarios de la oficina central del Ministerio de Trabajo y Empleo. En Brasil existen 11 Centrales de Trabajadores pero seis son las más reconocidas, algunos de sus representantes participaron en esta reunión.

La Superintendencia orienta, sensibiliza y fiscaliza a las empresas para el cumplimiento de la ley, específicamente los que tiene que ver con discapacidad, riesgos profesionales, salud, trabajadores migrantes, derechos laborales individuales y colectivos, erradicación de trabajo infantil, así mismo, ejecuta las directrices y planes del Ministerio de Trabajo y Empleo. Una de las acciones de las Superintendencia esta encaminada al programa de discapacidad con base en el marco legal, dentro de sus lineamientos esta la vinculación de discapacitados en las empresas que por ley, corresponde a un porcentaje que depende del tamaño de la empresa, 2% si el personal de la planta es de 100 a 200; 3% si es de 200 a 500%; etc. y la adecuación de las condiciones físicas en la empresa y diferentes lugares para facilidad de las personas discapacitadas. Se destaco sobre los esfuerzos y acciones del Ministerio para sensibilizar a las empresas para contratación de personas con discapacidad para que puedan trabajar en forma digna; y para que no exista discriminación para ellas. Hay multas para las empresas que no muestran interés; Tecnicamente, la Superintendencia se encuentra subordinada al área de Relaciones Colectivas del MTE y esta descentralizada en cada uno de los Estados de Brasil. La Superintendencia de Sao Paulo tiene cinco Gerencias de acuerdo al territorio y la población, cuenta con aproximadamente 450 inspectores y en todas las poblaciones hay inspectores.

En cada Superintendencia hay un Consejo Tripartito que trata problemas de cultura, capacitación para superar los problemas y los medios para tener libertad sindical, entre otros, las Centrales de Trabajadores manifiestan que el marco general de la Libertad Sindical se basa en las capacitaciones recibidas en Cuba y asistencia de la O.I.T.; en la Superintendencia se trabaja en el marco del diálogo social tripartito y de acuerdo a la directriz del Presidente de la República se realiza con más especialidad y ejercicio. Las Centrales de Trabajadores y las de empleadores tienen bastante interacción buscan el bien común y trabajan unidas con prácticas sindicales de paz, respeto mutuo y protección de los trabajadores, actualmente están unidos organizando la marcha por las cuarenta horas laborales, hoy tienen 44 horas de trabajo semanal y buscan atender los problemas comunes a los trabajadores.

6. VISITA A LA CENTRAL UNICA DE TRABAJADORES- CUT.

Una de las organizaciones de trabajadores visitada fue la Central Unica de Trabajadores- CUT, sus directivas manifestaron que en el gobierno del actual presidente hay una mayor participación y diálogo en el marco del Dialogo Social Tripartito; la CUT tiene representación en la Junta Directiva del Banco de Desarrollo Nacional BDN. La Central esta trabajando para llevar ante el congreso y se incluya en la constitución una mayor participación de los trabajadores y dialogo social tripartito. Buscan la protección



del mundo de los trabajadores por lo tanto han ratificado casi todos los convenios de la O.I.T., en este marco el patrón es obligado a negociar por ley, el juez decide sobre la negociación cuando no hay acuerdo, esta es la importancia de incluir en la constitución y normas los nuevos cambios propuestos, el diálogo social genera una mayor paz y facilita las relaciones laborales disminuyendo el conflicto.

7. VISITA A LA CENTRAL FORZA SINDICAL

Otro de los espacios de trabajadores visitados, el día 25 de septiembre de 2009, fue el de la Central "Forca Sindical" quienes manifestaron que la Constitución de 1998 estableció una mayor libertad sindical e Independencia, no hay interferencia del Ministerio de Trabajo y Empleo en el gobierno actual; el Ministerio solo tiene que registrar la creación de los sindicatos. El Secretario de Relaciones Internacionales del Ministerio de Trabajo y Empleo pertenece a esta Central de Trabajadores. La Constitución de 1998 también dio libertad a los servidores públicos para organizarse en sindicatos, pero no está reglamentado. Se hizo referencia al periodo de democracia en Latinoamérica, desde el 2005 al 2008 se han decidido e incrementado los procesos de participación de trabajadores, dialogo tripartito y se han aumentado las negociaciones colectivas y de beneficio social; nacen las centrales de trabajadores, se fortalecen los espacios de dialogo social en diferentes instancias, participación en el manejo de los recursos del Fondo y los Comités de Empleo a nivel de estado y municipal. Tienen un departamento Intersindical de estadísticas de Centrales y Sindicatos, en la organización la presidencia es alternativa, conocieron las diferentes formas de dialogo social en Europa y Asia, primero el dialogo y luego otras estrategias como la huelga y los tribunales. Actualmente todo esta enfocado al tema de trabajo decente, avanza la creación y fortalecimiento de las Centrales, incremento significativo de los sindicatos y la vinculación de los trabajadores a los sindicatos. Se está trabajando un programa de libertad sindical con la O.I.T. y la aprobación del convenio O.I.T de funcionarios públicos dado que falta reglamentación de la negociación colectiva en este; manifiestan que, aunque la constitución permite la creación de los sindicatos en el sector público no hay obligatoriedad en la negociación, para los trabajadores del campo se busca su vinculación a los sindicatos de campo.

Los sindicatos tienen la gran responsabilidad de participar en los diferentes escenarios de dialogo social tripartita y su participación permite generar beneficios sociales que se observan en el cambio de la estructura social dado que avanza hacia mejores niveles de bienestar por su incidencia en las políticas públicas como la decidida en aumentar el salario mínimo, fortalecer el consumo interno, facilitar los créditos a los empresarios bajando las tasas de interés a condición de no despedir trabajadores e incrementar los puestos de trabajo. Argumentan que las Centrales Sindicales tienen un espacio privilegiado de diálogo social en Brasil. Los trabajadores son responsables de muchos de los cambios que se han logrado en el mejoramiento del bienestar y condiciones de la población.

8. VISITA AL CENTRO DE ATENCION AL TRABAJADOR

Igualmente, continuando con la programación se visitó el Centro de Atención al Trabajador, proyecto que inicio la central Forza Sindical y ahora es atendida por el gobierno, constituye un centro de



intermediación laboral, a donde acuden las personas que desean conseguir un trabajo, y en este se le facilitan los medios (computadores, internet) para realizar las consultas; elaborar y presentar sus hojas de vida y los empresarios solicitan los trabajadores que requieren; puede ser tanto mano de obra calificada como no calificada, se adelantan las pruebas y entrenamiento para el trabajo. Realizan una colocación cercana a los cuatro mil quinientos trabajadores al mes.

PRINCIPALES RESULTADOS Y APRENDIZAJES

En este proceso de conocimiento de las diferentes instancias de participación y dialogo social tripartito, del manejo del tema de libertad sindical y de negociación colectiva en Brasil, se observa lo siguiente:

- Los sindicatos de los trabajadores y empresarios, tienen un marco legal de unicidad que ordena las organizaciones y evita la atomización de las mismas.
- A través de un impuesto, hay un recaudo de recursos que facilita la actividad sindical.
- Las Comisiones Tripartitas tiene responsabilidades y recursos para su actuación.
- Las Comisiones y Consejos tripartitos participan en el direccionamiento de recursos económicos.
- Las decisiones de las comisiones se basan en estudios técnicos y deben ser por consenso.
- Se observa una visión amplia de las organizaciones sindicales, han recibido capacitación y apoyo de los sindicatos europeos.
- El Ministerio de Trabajo y Empleo del Brasil presenta un sistema de información sistematizado de los sindicatos de trabajadores y empresarios, es enviada totalmente digitalizada, facilitando la labor en la Secretaría de Relaciones de Trabajo y Relaciones Colectivas, así mismo, tienen la información de las empresas esto facilita la toma de decisiones y las actividades de inspección.
- Se percibe que cuentan con sistemas de información muy completos y actualizados en el area de migraciones y en areas que apoyan técnica y administrativamente a las Comisiones o Consejos tripartitos.

PASOS A SEGUIR

Para el Ministerio de la Protección Social el conocer la actuación del Brasil en torno a la participación y Dialogo Social Tripartito, y el funcionamiento de estas instancias como referente, así como conocer el papel del Ministerio de Trabajo y Empleo frente a estos espacios, permitirá examinar la situación de Colombia frente a los espacios institucionales tripartitos, y definir líneas de acción frente a los mismos, en las que se continúe con la construcción de confianza mutua entre los actores; se definan responsabilidades específicas para que se logre el cumplimiento de los compromisos; igualmente es necesario revisar e identificar acciones y estrategias a tomar frente a temas tales como:



- Revisión y adecuación de la normatividad que respalda la conformación y funcionamiento de estos espacios.
- Recursos financieros.
- Apoyo técnico y administrativo.
- Estudios técnicos específicos y especializados.
- Reglas claras.
- Bases de información consistentes.

Aspectos que permitan a estos espacios cumplir con los objetivos y propósitos para los cuales fueron creados.

EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD Y RECOMENDACIONES

La Comisión Colombiana Tripartita en Brasil adquirió una experiencia muy valiosa y de gran aprendizaje generada a raíz de la interacción directa que se llevó a cabo con los interlocutores en los diferentes procesos de participación y Dialogo Social Tripartito institucionalizados en el país, entre los que se contaron representantes del gobierno, representantes de los trabajadores, a través de centrales sindicales, representantes de los empleadores; así mismo, se identificaron las diferentes instancias de Dialogo Social Tripartito, los cuales cuentan con reglas definidas y recursos humanos, técnicos, físicos y financieros para adelantar las funciones y competencias para los cuales se conformaron; que reflejan unos escenarios en los que se han construido escenarios de confianza entre los actores (Gobierno, trabajadores y empleadores), e igualmente reflejan funcionalidad y muestran verdadero compromiso de participación y consenso, para definir las políticas y desarrollar los temas que les atañen.

Es importante conocer con mayor especificidad los reglamentos internos de las Comisiones y la responsabilidad de cada sector participante, a través de conocimiento directo con los participantes en Colombia.

COMENTARIOS ADICIONALES A LA INSTITUCIÓN PROVEEDORA

En este espacio es grato agradecer la hospitalidad, atención y preocupación del Dr. Sergio Paixao y de Fabiana Albuquerque para atender a la Comisión Colombiana Tripartita y conocer la experiencia brasilera de primera mano, de los directos actores en las diferentes instancias de participación y diálogo social tripartito, logrando la atención permanente a la Comisión en Brasilia y en Sao Paulo.

Agradecemos de forma especial la gestión y atención del Ministerio de Trabajo y Empleo del Brasil, Superintendencia de Trabajo y Empleo de Sao Paulo, en especial la Coordinación General de Relaciones de Trabajo; Coordinación de Negociación Colectiva y Convenciones Colectivas; Coordinación de Inmigración; Secretaría de Inspección de Trabajo; Departamento de Empleo y Salario. Así mismo los Sindicatos de Trabajadores Unión General de Trabajadores UGT, NCST, CONSEJO SINDICAL y los funcionarios que nos atendieron con gran solicitud y compartieron sus conocimientos con la Comisión



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

BICENTENARIO
de la Independencia de Colombia
1810-2010



Tripartita Colombiana.

De igual manera agradecemos a la Oficina de O.I.T. en Brasil, Sindicato de Industriales de Brasil- CNI, Central Unitaria de Trabajadores- CUT, Forza Sindical- FS y la Embajada Colombiana en Brasil, por su atención y compartir sus experiencias.

Con gran beneplácito agradecemos a la Red Interamericana para la Administración Laboral RIAL como mecanismo de cooperación y asistencia técnica de la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de la OEA que aprobó la visita in situ a Brasil de funcionarios del Ministerio de la Protección Social de Colombia, a través de la financiación con el Fondo de Cooperación de la RIAL, cofinanciados con el Programa Laboral de Canadá, el Ministerio de Trabajo de Argentina y la Agencia de Cooperación Brasileira.

Firmado,

BERTHA INES PARRA SERRANO
Coordinadora Grupo Promoción
Dialogo Social

MARIA ANTONIA RODRIGUEZ
Profesional Especializado

GLADYS CLAVIJO SABOGAL
Profesional Especializado

Bogotá, Octubre 21 de 2009
Dirección General de Protección Laboral

C:\BIPS PROTECCION LABORAL\BEmpresa\INFORME VISITA CCT A BRASIL.doc