Reunión: Taller Creación de Opciones
Fecha: Junio 3 de 2004
Lugar: Club Militar

- **PRIMERA SESIÓN**

Asistentes:

NOMBRE	ENTIDAD	TELÉFONO	E-MAIL
Paula Delgadillo	Universidad del Rosario	3366582	pdelgad@urosario.edu.co
Alberto Macías	ACOLFA	2817782	acolfa@colomsat.net.co
Andrés Valencia	FEDECAFE		andres.valencia@cafedecolombia.com
Julián Otoya	FEDECAFE		julian.otoya@cafedecolombia.com
Marcela Jaramillo	FEDECAFE		
Marcela Cifuentes	ASICAM	2816400	acicam.bogota@etb.net.co
Diego Gaitán	Alpina	4238600	dgaitan@alpina.com.co
Diego Pérez	ASOCAÑA	2410556	dperez@asocana.com.co
Luis Fernando Forero	SAC	2410027	sacsecregeneral@cable.net.co

Asuntos Tratados:

Nombre del Asunto: CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACION LABORAL INTERNA.

Proponente:

Comentarios:

Los participantes coincidieron en que el asunto CUMPLIMIENTO es el que más les preocupa de la mesa de asuntos laborales, pues es debido a la falta de cumplimiento de la legislación laboral interna que se pueden generar sanciones comerciales que repercutan en el acceso efectivo de los bienes y servicios colombianos al mercado norteamericano.

Después de una recapitulación sobre el alcance del capítulo laboral en el TLC, los asistentes manifestaron que existían fortalezas y debilidades en cuanto al cumplimiento. En especial, coincidieron en que una gran fortaleza es el cumplimiento estricto de la legislación laboral por parte de las empresas exportadoras. Un ejemplo concreto es el del sector floricultor, que incluso sobrepasa las exigencias normativas en materia laboral.

La preocupación va encaminada hacia los pequeños empresarios que pretendan acceder al mercado norteamericano, pues tal vez los estándares de cumplimiento no son tan altos.

En los sectores industrial y agrícola el tipo de preocupaciones también varía dependiendo del sector. Mientras que para el sector industrial el tema de cooperativas, tercerización e informalidad es el que más preocupa, en el sector agrícola las preocupaciones se refieren a trabajo infantil y cubrimiento de la seguridad social.

Los problemas del sector agrícola se remontan a un patrón socio-cultural de comportamiento en el que todos los miembros de la familia campesina trabajan en la tierra familiar, independientemente de la edad, lo cual eventualmente podría ser interpretado como trabajo infantil. De la misma manera, por ser las familias propietarias de la tierra que cultivan, no hay un esquema de salario, ni de seguridad social.

Adicionalmente, se mencionó que la normatividad laboral colombiana está diseñada para los trabajadores industriales y no para los trabajadores rurales, quienes tienen unas condiciones diferentes y especiales.

1. OPCIONES PROPUESTAS

1. Cooperación
2. Término de transición para que el sector rural se pueda poner a tono con el cumplimiento de la legislación laboral interna
3. Formalizar las prácticas laborales rurales
4. Cooperación técnica por parte de EEUU para lograr la tecnificación del campo
5. Establecer que el cumplimiento sólo se le exija al exportador y no a algún eslabón de la cadena productiva

2. ARGUMENTOS DE LEGITIMIDAD

Dado que el tema no es fácil, los asistentes se comprometieron a pensar con calma en argumentos de legitimidad que sustenten adecuadamente la opción de transición en el cumplimiento.