



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

SOLO ANUNCIOS NO SON RESULTADOS

Informe de la Central Unitaria de Trabajadores y de la Confederación de Trabajadores de Colombia a la Misión de Alto Nivel, febrero 14 de 2011

Introducción

Los trabajadores de Colombia representados por la CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES (CUT) y la CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE COLOMBIA (CTC), organizaciones sindicales de tercer grado afiliadas a la CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL (CSI), a la CONFEDERACIÓN SINDICAL DE LAS AMÉRICAS (CSA), y a la COORDINADORA DE CENTRALES SINDICALES ANDINAS (CCSA), elaboramos un informe donde presentamos la situación de los derechos laborales y sindicales tanto en la legislación como en la práctica y demostramos con hechos el incumplimiento del Estado colombiano al conjunto de recomendaciones que los órganos de control de la OIT han realizado por muchos años, y en especial, el convenio 87.

Los argumentos que expondremos en este informe se centran en:

Caracterizar la realidad laboral y sindical, como un proceso sistemático de exclusión a que son sometidos los trabajadores y las organizaciones sindicales en el país. Señalar las observaciones y recomendaciones realizadas por los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y su incumplimiento por parte del Estado colombiano. Demostrar que la información que presenta el Estado a la OIT en materia laboral y sindical no refleja la realidad y, por el contrario busca negarla y tergiversarla, pretendiendo mostrarse como un Estado que cumple con sus compromisos internacionales.

Queremos que esta misión inste al Gobierno a que cumpla las recomendaciones de los organismos de control: Comité de Libertad Sindical (CLS) y Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) ratificados por el Consejo de Administración de acuerdo a la obligación constitucional ordenada por la H. Corte Constitucional, y que para ello presente un plan concreto de medidas legislativas y administrativas que deberán construirse concertadamente con las organizaciones. Igualmente, la designación del representante del Director General en Colombia y la precisión de su mandato realizando un énfasis en los asuntos normativos.

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
Telefax: 323 75 50/79 60
E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
Tel: 268 20 84/87 01
E-mail: ctc1@etb.net.co



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

Presentaciones

Miguel Morantes Alfonso, Presidente de la CTC Instalación de la reunión con la Misión de Alto Nivel de la OIT

Quiero en primer lugar darle la bienvenida a la sede nacional de nuestra confederación y agradecerles el tiempo que han dispuesto para escuchar nuestros argumentos sobre la situación de la libertad sindical.

En Colombia padecemos de un gran déficit en materia de trabajo decente, y la razón principal la encontramos en las gravísimas dificultades para ejercer la libertad sindical. Estamos convencidos que la libertad sindical, consistente en el derecho de asociación, la negociación colectiva y el derecho a la huelga, son los instrumentos idóneos para el diálogo social y el trabajo decente.

Para recibir esta misión nos hemos preparado con esmero porque tenemos la esperanza de lograr un compromiso concreto del gobierno, el cumplimiento de 39 recomendaciones específicas que los órganos de control de la OIT han señalado para que se adecue la legislación a los convenios relativos a la libertad sindical.

Y decimos que tenemos la esperanza porque en los últimos 20 años, la Comisión de Expertos ha realizado 20 informes con observaciones sobre la aplicación del convenio 87 en Colombia, y hemos acudido en 15 ocasiones a la Comisión de Aplicación de Normas, sin lograr mayores avances. Han sido muchos los mecanismos surgidos de estos debates, en todos los casos el Gobierno se comprometió, hizo promesas y nunca cumplió.

Continúan numerosas recomendaciones del Comité de Libertad Sindical y adoptadas por el Consejo de Administración, sin ser cumplidas por el Estado colombiano.

Aun estamos esperando que se cumpla el Acuerdo Tripartito por la Libertad Sindical y la Democracia, firmado en junio de 2006. Dicho acuerdo comprometió al gobierno, los sindicatos y los empresarios a fortalecer el diálogo social, a proteger los derechos fundamentales en el trabajo, fortalecer la inspección, vigilancia y control del trabajo y la presencia permanente de la OIT en Colombia. Sin embargo, este acuerdo no ha tenido ningún desarrollo más allá de la cooperación que la OIT ofrece en algunos aspectos, como la capacitación o la mediación en algunos conflictos.

Seguimos preocupados con el presente y futuro de la oficina de la OIT en Colombia, pues han pasado dos años sin que se nombre un representante del Director General. También queremos manifestar nuestra preocupación porque la Comisión de Expertos no está teniendo el caso de Colombia en cuenta en sus informes, y la gravísima situación de derechos humanos y libertad sindical, por tanto, requerimos que realice las observaciones que la situación amerita, y pueda darse un debate integral en la Comisión de Normas.

La OIT se juega su credibilidad y legitimidad en la medida en que sus mecanismos de control ganen eficacia. El sindicalismo colombiano ha hecho uso de estos mecanismos, han sido muchas nuestras intervenciones en la Comisión de Normas, muchas las páginas con comentarios a las memorias que se presentan por el

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
Telefax: 323 75 50/79 60
E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
Tel: 268 20 84/87 01
E-mail: ctc1@etb.net.co



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

gobierno a la comisión de expertos y de los informes que entregamos a las diferentes misiones que han visitado al país, centenares de casos hemos presentado al comité de libertad sindical, sin embargo, es muy poco lo que hemos logrado por la falta de voluntad del Estado y los empleadores para cumplir sus obligaciones.

Por momentos sentimos que la OIT abandona su preocupación por la situación en Colombia y por ello quisiéramos que esta misión rompa este ciclo de desgaste en que nos encontramos. Queremos que la misión entienda que se trata de graves violaciones que comprometen la seriedad del Estado colombiano en relación con su compromiso principal para con la OIT: adecuar la legislación y la práctica a los convenios internacionales del trabajo, y que solo un compromiso concreto y serio de cumplir las recomendaciones puede ser el resultado exitoso de esta misión.

En el informe que les presentaremos hoy, y que estamos entregándoles por escrito, podrán encontrar datos y hechos, actuales y concretos que le permitirán a la misión concluir que el Estado Colombiano no ha cumplido, ni está cumpliendo de buena fe el convenio 87. No nos referimos en nuestro informe a otros temas generales de la situación del país y a la actuación del gobierno en otros campos, pues esperamos que la misión se concentre a evaluar el grado de incumplimiento del convenio 87.

Van 13 compañeros y compañeras nuestros a narrarles recientes hechos, como asesinatos y atentados contra sindicalistas, la lenta acción del estado para investigar estos crímenes, las dificultades para acceder al programa de protección, la ausencia de una política de reparación para el sindicalismo, la persecución y despidos a los trabajadores que intentan crear sindicatos, la caída en la cobertura de la negociación colectiva y la proliferación de formas de contratación precarias que impiden la organización de los trabajadores en sindicatos. Todos estos casos los hemos seleccionado entre muchos ocurridos en los últimos seis meses con los cuales queremos que la misión verifique que en materia de libertad sindical continúan ocurriendo violaciones gravísimas que merecen la atención especial de la OIT.

El nuevo gobierno se relaciona de una manera distinta con las organizaciones sindicales en la medida que no continuo con la política de estigmatización que promovía el anterior gobierno, sin embargo, este nuevo clima no ha significado avances en el diálogo social, y mucho menos en la situación concreta de la libertad sindical.

Por lo anterior creemos que el Estado colombiano debe ser llamado en la Conferencia 100 de la OIT a examen en la Comisión de Normas a partir del informe que presente esta misión.

Discurso Tarsicio Mora Godoy, Presidente de la CUT en la instalación de la reunión con la Misión de Alto Nivel de la OIT

Agradecemos la presencia de esta misión en nuestro país y esperamos en el brevísimo tiempo que tenemos con ustedes poder presentarles la situación y nuestra visión sobre la libertad sindical en Colombia.

Esta misión surgió por el propósito del gobierno colombiano de impedir, en la 99 conferencia de la OIT, la inclusión de Colombia en la lista de casos que debían ser examinados por la comisión de aplicación de

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
Telefax: 323 75 50/79 60
E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
Tel: 268 20 84/87 01
E-mail: ctc1@etb.net.co



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

normas, hecho que deploramos en su momento, porque entonces y ahora existen suficientes razones para que el Estado colombiano sea examinado por la OIT por el incumplimiento del convenio 87, incumplimiento que ha sido sistemático y prolongado en el tiempo.

Han sido muchos los esfuerzos del sindicalismo colombiano y del sindicalismo internacional, dirigidos a encontrar en la OIT salidas a la crítica situación de la libertad sindical. Por muchos años, la comunidad internacional ha conocido la gravísima situación de violencia que se ejerce contra el sindicalismo en Colombia, y han sido muchos los llamados para que esta situación se resuelva. Sin embargo, aunque la situación sigue siendo gravísima, nos preocupa que la comunidad internacional y en particular la OIT, este disminuyendo su atención.

Bastaría recordar que más de la mitad de los sindicalistas asesinados en el mundo, el 62%, en los últimos 10 años son colombianos. En los últimos 25 años han sido asesinados 2858 sindicalistas y 218 han sido desaparecidos forzosamente, para un promedio de 10 sindicalistas asesinados cada mes y ante esta situación la justicia apenas ha sancionado a autores materiales en 255 casos. Y lo más grave, no se ha reparado al sindicalismo y la violencia continúa cobrando víctimas, el año pasado 49 compañeros y compañeras murieron ejerciendo su derecho humano a la libertad sindical, seis fueron desaparecidos forzosamente y este año ya van cuatro sindicalistas asesinados. En los seis meses del actual gobierno, 18 sindicalistas han sido asesinados.

Se cuentan por cientos las organizaciones sindicales que no han podido surgir o que han desaparecido por cuenta de la violencia, han sido miles los trabajadores que han abandonado a las organizaciones sindicales como consecuencia de más de 12 mil hechos de violencia que se han ejercido contra nuestros afiliados, y las nuevas generaciones de trabajadores en nuestro país temen con razón ingresar a las filas de nuestros sindicatos.

No queremos pensar que esta situación ya no conmueve al mundo, y por eso le hacemos un llamado a esta misión a escuchar con atención los testimonios que les vamos a presentar, todos actuales, de los últimos seis meses, para que aprecien directamente la imposibilidad fáctica y jurídica de ejercer las libertades sindicales en nuestro país.

Hemos insistido por muchos años que la legislación y las instituciones en Colombia no están dispuestas para que se puedan ejercer las libertades sindicales, al contrario se ha levantado una muralla que los trabajadores no podemos superar, al tiempo que se desarrollan unas prácticas empresariales que buscan establecer en el país relaciones laborales sin derechos y sin sindicatos, acciones que cuentan con el beneplácito del Estado que no actúa para impedir las miles de violaciones a las libertades sindicales que padecemos cada año.

De estos hechos, año tras año, hemos dado información a la OIT, y hoy contamos con al menos 39 recomendaciones de cambios legislativos (13 relativas al derecho de asociación, 12 en materia de negociación colectiva y 14 relativas al derecho a la huelga), tema que abordamos extensamente en nuestro informe. Sin embargo, este largo camino de documentar y lograr que los órganos de control de la OIT se expresaran, ha sido infructuoso, pues gobierno y empresarios se resisten a cumplirlas, a pesar de ser

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
Telefax: 323 75 50/79 60
E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
Tel: 268 20 84/87 01
E-mail: ctc1@etb.net.co



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

reiteradas en varias ocasiones, colocando a Colombia entre los primeros países de mayor incumplimiento de los compromisos con la OIT.

El nuevo gobierno pretende cambiar ante la comunidad internacional su mala imagen mostrando una nueva actitud, sin embargo, la situación, la realidad laboral y sindical no ha cambiado, el diálogo social se ha prometido, pero en los temas vitales, relacionados con la legislación laboral y sindical no se ha cumplido.

Hoy hay una agenda en el tema de víctimas y de derechos humanos, sin embargo, los temas específicos relacionados con los derechos humanos de los trabajadores sindicalizados y la situación de la libertad sindical, no tienen una agenda, no hay un plan para cumplir las recomendaciones de los órganos de control de la OIT relacionadas con el convenio 87.

Nos preocupa que el Estado y los empresarios colombianos presenten la situación de país como un caso en progreso, nada más lejano de la realidad, nosotros no nos resignamos a ser testigos de la desaparición del sindicalismo y los derechos laborales en nuestro país, y por ello seguimos apelando a la OIT y esperamos que esta misión rompa el rito al que nos tiene acostumbrados el Estado, un elaborado discurso sobre los derechos y una realidad que los niega.

Por ello queremos que esta misión verifique, en las reuniones que sostendrá con el gobierno, con la Fiscalía y las Cortes, la manera específica, en que el Estado colombiano no viene cumpliendo en la legislación y la práctica el convenio 87, y que evalúe, cómo las medidas que el gobierno ha tomado hasta ahora no arrojan resultados satisfactorios.

El día de hoy, la CUT y la CTC de manera conjunta les estamos entregando un informe detallado con el análisis de la situación actual y 13 casos concretos recientes que serán presentados por las víctimas directas de las violaciones a la libertad sindical, de manera que la misión no tenga dudas sobre la gravedad de la situación. El informe y los casos se refieren a seis temas centrales al momento de evaluar el cumplimiento del convenio 87: violencia antisindical, impunidad de los crímenes cometidos contra el sindicalismo, ausencia de reparación para el sindicalismo, obstáculos para el ejercicio del derecho de asociación, límites al derecho de negociación y huelga y formas de precarización laboral que impiden la asociación sindical.

Esperamos que la misión estudie con detenimiento nuestro informe, y que este sea contrastado con la información que brindará el Estado y los empresarios, cuidándose de darle un valor mayor del que tienen a las declaraciones de buena voluntad que con seguridad recibirán.

Debe cuidarse la misión de aceptar como resultados las expresiones de buenas intenciones que manifieste el gobierno. Para que la OIT tenga a Colombia como un Estado que respeta y honra sus compromisos internacionales, hace falta mucho más que la retórica oficial.

Nosotros no queremos, ni esperamos más promesas y anuncios, esperamos y queremos hechos concretos, respeto y cumplimiento efectivo de las obligaciones derivadas de los convenios de OIT.

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
Telefax: 323 75 50/79 60
E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
Tel: 268 20 84/87 01
E-mail: ctc1@etb.net.co



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

I. Violencia antisindical

1. Diagnóstico

Desde el 1 de enero de 1986 hasta el 31 de enero de 2011 se cometieron 11.315 violaciones a la vida, libertad e integridad contra los sindicalistas en el país. De estas, **2.858 fueron homicidios, 279 atentados contra la vida, 218 desapariciones forzadas; 4.960 amenazas de muerte y 1.730 desplazamientos forzados**¹.

En la última década, aproximadamente, 1.717 trabajadoras y trabajadores sindicalizados fueron asesinados en todo el mundo, el 62% de ellos en Colombia.

Violaciones a la vida, libertad e integridad personal, cometidas contra sindicalistas, 1 enero de 1986 a 31 enero de 2011

Tipo de violación	Total	%
Amenazas	4.960	43,84
Homicidios	2.858	25,26
Desplazamientos forzados	1.730	15,29
Detenciones arbitrarias	648	5,73
Hostigamientos	322	2,85
Atentados con o sin lesiones	279	2,47
Desapariciones forzadas	218	1,93
Secuestros	165	1,46
Torturas	82	0,72
Allanamientos ilegales	50	0,44
Homicidios de familiar	3	0,03
Total	11.315	100,00

Fuente: Banco de Datos de Derechos Humanos, ENS

En 2010 estuvo vigente la violencia contra el sindicalismo. 443 violaciones a la vida, libertad e integridad de las y los sindicalistas son la evidencia de que aún no se establece en Colombia un ambiente propicio para el libre ejercicio de las libertades sindicales. Por un lado, 49 asesinatos, 20 atentados y desapariciones forzadas son un indicador evidente de la persistencia de una intención de exterminio del sindicalismo y sus dirigentes. Además, las amenazas, desplazamientos forzados, hostigamientos, secuestros, allanamientos ilegales y detenciones arbitrarias, configuran los elementos de una persecución sistemática de las y los sindicalistas y de la actividad sindical en el país.

¹ Las cifras pueden variar por el conocimiento de nuevos hechos que para el momento de cierre de este informe no se tienen. Cifras de la Escuela Nacional Sindical. Febrero 13 de 2011.

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
Telefax: 323 75 50/79 60
E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
Tel: 268 20 84/87 01
E-mail: ctc1@etb.net.co



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

Violaciones a la vida, libertad e integridad de las y los sindicalistas, entre el 1 enero y el 31 de enero de 2010*

Tipo de violación	Total	%
Amenazas	307	69,30
Homicidios	49	11,06
Desplazamientos forzados	34	7,67
Atentados con o sin lesiones	20	4,51
Hostigamientos	16	3,61
Desapariciones	6	1,35
Secuestros	5	1,13
Allanamientos ilegales	3	0,68
Detenciones arbitrarias	3	0,68
Total	443	100,00

Fuente: Base de Datos de Derechos Humanos, Sinderh, ENS.

*Los datos del año 2010 son provisionales, en tanto no se ha realizado a cabalidad el proceso de recolección y contrastación de la información.

7

En 2011 ya se han presentado, de acuerdo con los registros, cuatro asesinatos, dos atentados y por lo menos cuatro amenazas graves, tres detenciones arbitrarias y dos hostigamientos.

Éste diagnóstico muestra la persistencia de un fenómeno que requiere por parte del Estado una respuesta efectiva e integral en la protección y promoción de la actividad sindical. Se anexan los listados de homicidios contra sindicalistas de 2010 y 2011.

Finalmente, otra de las graves violaciones ocurridas contra el sindicalismo fue la acción del Departamento Administrativo de Seguridad (DAS) dirigida a debilitar al movimiento sindical, de la oposición y de la justicia colombiana. Como fueron: 1- entrega de listas de sindicalistas a paramilitares para que fueran asesinados. 2- interceptación ilegal de las comunicaciones de sindicalistas, periodistas, magistrados de Altas Cortes y líderes de la oposición. 3- intromisión en sedes sindicales para sustraer información utilizada como material de inteligencia. 4- Agentes del DAS que hacían parte de los esquemas de protección, utilizaron la información para hostigar a sus protegidos, e incluso para crear falsas pruebas en procesos judiciales. 5- Acciones de inteligencia ofensiva contra los sindicalistas, esto es: amenazó y hostigó directamente.

2. Medidas adoptadas por el Estado

La violencia antisindical persiste en Colombia a pesar de los esfuerzos del anterior gobierno por negarla. El nuevo gobierno no desconoce su existencia, lo cual es una muestra de que la realidad supera las maniobras engañosas, pero le obliga a tomar de una vez por todas, medidas serias y eficaces para enfrentar la inmensa tragedia humanitaria del sindicalismo. El Estado adoptó dos medidas para enfrentarlo: en 1997, tras un paro que le exigió garantías para la vida de defensores y sindicalistas, creó el programa de protección, y en 2009,

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
 Telefax: 323 75 50/79 60
 E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
 Tel: 268 20 84/87 01
 E-mail: ctc1@etb.net.co



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

como mecanismo para demostrarle a los países con tratados de libre comercio pendientes, sancionó una ley de aumento de penas para casos de sindicalistas. Estos son los resultados:

Programa de protección

Frente al problema de la violencia antisindical, la respuesta del Estado ha sido poco efectiva e incidente en la superación del problema. No se ha generado una política pública de protección que incida significativamente en la generación de un ambiente desprovisto de violencia.

El Estado mantiene el programa de protección a través del cual se asignan medidas blandas (equipos de comunicaciones, medios de transporte, apoyo para reubicación temporal y traslado), o medidas duras como (esquemas móviles de protección, blindajes arquitectónicos, blindajes a vehículos, tiquetes internacionales y chalecos antibalas) para las poblaciones vulnerables, entre éstas, el sindicalismo. Y otros programas específicos para la protección al trabajadores de la Unión Sindical Obrera (USO) y las medidas específicas para los docentes, basadas principalmente en el traslado.

Según información de la Vicepresidencia de la República, entre enero y julio de 2010, se protegieron 1.390 sindicalistas a nivel nacional, cifra que representa el 14.16% de la población que atendió el Programa de Protección liderado por el Ministerio del Interior y de Justicia. Es de suponer que esta información comprenda medidas blandas y duras.

Sin embargo, este programa presenta serias falencias: en su formulación, la manera en que se encuentra estructurado no se corresponde con las dinámicas de la violencia contra el sindicalismo, principalmente porque no ha habido un diálogo amplio con el movimiento sindical al respecto, por ejemplo, requiere de una amenaza previa para asignar la protección, hecho que no se presenta en gran parte de los casos. En su cobertura, este programa está dirigido solo a miembros de juntas directivas, en una conceptualización restringida de la dirigencia sindical y pasando por alto que aproximadamente el 75% de las víctimas son los trabajadores de base, quienes realizan gran parte del trabajo social y sindical. En su efectividad, si bien se ha protegido un número importante de sindicalistas, han sido asesinados 1.915 sindicalistas desde su creación. En su seguimiento, el Estado no cuenta con la información necesaria sobre el fenómeno ni sobre la implementación del programa como tal, hecho que limita la posibilidad de evaluar y medir su impacto.

Otra gran preocupación es la privatización de los esquemas de protección, los cuales fueron entregados a Vise S.A. Esta preocupación es compartida por Naciones Unidas. La Relatora sobre la situación de los defensores de derechos humanos ha recomendado al Gobierno no privatizar las medidas de protección a favor de los defensores². De manera similar, la Oficina en Colombia de la Alta Comisionada de Naciones Unidas para los derechos humanos ha establecido que *“la cesión de los esquemas de protección a empresas privadas y otras reformas debería realizarse en consulta con las personas beneficiarias, recordando que el Estado mantiene la obligación indelegable de prevenir, proteger y garantizar el pleno disfrute de derechos en su jurisdicción”*³.

² Consejo de Derechos Humanos, *Informe de la relatora especial sobre la situación de los defensores de derechos humanos* Margaret Sekaggya, Misión a Colombia (7-18 de septiembre de 2009), A/HRC/13/22/Add.3, 4 de marzo de 2010, párr.156

³ Consejo de Derechos Humanos, *Informe anual de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los derechos humanos sobre la situación de derechos humanos en Colombia*, A/HRC/13/72, 4 de marzo de 2010, párr. 26.

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
Telefax: 323 75 50/79 60
E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
Tel: 268 20 84/87 01
E-mail: ctc1@etb.net.co



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

El sindicalismo ha tenido que aceptar los esquemas de protección privados ante la gravedad de quedar desprovistos de un mecanismo de protección de la vida y la integridad de nuestros miembros. Sin embargo, insistimos en que la protección debería brindarse por parte del Estado colombiano.

En conclusión podemos decir que la normatividad existente no constituye una política pública, por lo cual es necesario establecer una acción estratégica, articulada y coordinada interinstitucionalmente; con metas, objetivos y un modelo de evaluación que permita hacerle seguimiento, la cual debe ser consultada con el sindicalismo.

Ley 1309 de 2009

El 26 de junio de 2009 se sancionó la ley 1309 de 2009, que modificó el Código Penal al aumentar las penas de prisión para el homicidio, la desaparición forzada y el secuestro de sindicalistas, o de multa para el delito de violación de los derechos de reunión y asociación, y que amplió el término de prescripción del genocidio, la desaparición forzada, la tortura y el homicidio. Según la exposición de motivos presentada al Congreso esta ley pretende responder a la grave situación de riesgo en la que se encuentran los sindicalistas, con el fin de brindarles garantías y herramientas que permitan que nuestros sindicalistas ejerzan plenamente sus derechos⁴.

La garantía de la labor de los sindicalistas ha sido reconocida como un deber que el Estado debe cumplir, impuesto por la Constitución Política y ha sido objeto de recomendación por parte de la OIT. Este deber le exige al Estado crear las condiciones necesarias para que las y los sindicalistas adelanten su labor, así como investigar de manera pronta y seria las violaciones a sus derechos humanos. En este sentido, la ley persigue una finalidad imperiosa, que todas las instancias del Estado deben atender con eficacia y prontitud.

Sin embargo, las medidas contenidas en la ley son insuficientes para lograr el efecto deseado, por varias razones. Primero, por cuanto no se tiene certeza acerca de la eficacia del endurecimiento de penas para la reducción de los crímenes cometidos contra sindicalistas. Esta propuesta no está respaldada en estudios que demuestren que la medida logrará proteger su labor.

Segundo, la tesis que subyace a esta propuesta es que la situación de riesgo en la que se encuentran los sindicalistas se debe a defectos en la legislación penal, específicamente en cuanto a la laxitud de las penas a los delitos que se cometan en su contra. Para poder sostener esta tesis primero sería necesario aplicar efectivamente la legislación penal existente, para luego poder evaluar en la práctica cuáles son los resultados que ella arroja. La impunidad de los delitos cometidos contra sindicalistas supera el 98%, lo cual impide que se pueda determinar si las penas que les corresponden a tales delitos son el problema principal de la situación de riesgo de este grupo. Antes bien, la impunidad de estos delitos parece apuntar a un diagnóstico distinto: estos delitos no se investigan de manera seria y pronta, y es esa una de las razones que propicia y facilita su repetición crónica. Además, no existe una política seria de persecución a los perpetradores de violaciones de derechos humanos por parte de los organismos de seguridad del Estado, y por el contrario, en diferentes ocasiones, son estos órganos los que han generado el riesgo. **Finalmente, la**

⁴ Proyecto de ley número 308 de 2008, Cámara.

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
Telefax: 323 75 50/79 60
E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
Tel: 268 20 84/87 01
E-mail: ctc1@etb.net.co



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

realidad da un argumento sobre la eficacia de este tipo de normas: a junio de 2010, un año después de sancionada la ley, no ha sido aplicada ni una sola vez.

3. Recomendaciones de la OIT

En lo que respecta a la situación de violencia, la Comisión de Aplicación de Normas subrayó ***“que un movimiento sindical sólo puede existir en un clima exento de violencia, y urgió al Gobierno a que ponga término a la actual situación de violencia e impunidad a través de medidas y políticas innovadoras y eficaces aplicadas de manera continua”***⁵.

En lo que respecta a las medidas de protección en particular, *“la Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que se otorguen a todos aquellos sindicalistas que las soliciten, las medidas de protección que sean adecuadas y que gocen de la confianza de los mismos”*.

4. Casos: Edgar Ramírez Delgado (USE) y Rafael Cuello (Fecode)

Atentado contra Edgar Ramírez Delgado

Mi nombre es Edgard Ramírez Delgado, presidente del sindicato Unión De Trabajadores de Telecomunicaciones y Otros Servicios de las Empresas Municipales de Cali, soy miembro de la Comisión Negociadora, que en representación de los trabajadores, suscribió la actual Convención Colectiva de Trabajo. Durante el proceso de negociación y después de ese proceso, he sido objeto de varias amenazas telefónicas, escritas y verbales por parte de personas desconocidas, que me tildan de “Sindicalista H.P”.

El 7 de Septiembre de 2010, varios vecinos se sorprendieron cuando vieron como dos personas con cascos oscuros, en potentes motocicletas sin placas, me siguieron hasta unos metros antes de mi casa y me gritaban: Sindicalista H.P. muy pronto te vamos a acostar.

En mi oficina, se han recibido varios panfletos amenazantes, el 27 de noviembre, recibí un panfleto muy impactante, en el que las FUERZAS ARMADAS REVOLUCIONARIAS DE COLOMBIA (FARC) me declaró OBJETIVO MILITAR y me anuncian que próximamente seré llevado a las montañas de Colombia para ser ajusticiado. Posterior a eso, han continuado las llamadas telefónicas amenazantes y obscenas, en las que se me acusa de sindicalista H.P. entre otras obscenidades.

El 19 de diciembre, fue encontrado en el interior de nuestra sede sindical, un artefacto explosivo, envuelto en una hoja de papel, en la que se leía mi nombre y el de otros compañeros de la mesa directiva del sindicato, como destinatarios del explosivo.

El artefacto fue desactivado por el Grupo de antiexplosivos de la policía, que nos sugirió solicitar esquemas de seguridad, porque según sus propias palabras, se trataba de una situación muy seria.

⁵ CANC Examen de caso individual sobre el Convenio 87. Examen del caso individual relativo al Convenio núm. 87: Libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1948 Colombia (ratificación: 1976) Publicación: 2009

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
Telefax: 323 75 50/79 60
E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
Tel: 268 20 84/87 01
E-mail: ctc1@etb.net.co



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

El 2 de enero de este año, muy cerca a mi residencia, fui sorprendido por varios individuos, quienes trataron de introducirme a un vehículo, al oponer resistencia, fui golpeado en varias partes del cuerpo y sufrí fracturas en la nariz y contusiones en el rostro, ellos decían “matemos a este sindicalista H.P”. Como pude y con ayuda de varios peatones, logré huir y posteriormente fui atendido en la clínica de Comfenalco, en donde a la fecha me han realizado dos cirugías y todavía me queda pendiente una, para enderezarme la nariz, que ahora esa entidad dice que no me la hace porque es una cirugía de estética y embellecimiento.

Lo increíble de toda esta situación, como lo dijera un periodista de mi ciudad, es que a la fecha no tengo un esquema de seguridad, que me brinde tranquilidad para poder continuar con mi trabajo sindical. Deduzcan entonces ustedes, si se me están violando o no mis derechos fundamentales a la libre expresión, la libre locomoción, a la libre asociación, pero lo que es más importante, violación a recomendaciones hechas por la OIT, respecto de la actividad sindical. Pero debo ratificar aquí como lo he hecho ante todos los trabajadores de la empresa, voy a seguir adelante, no me van a intimidar, continuaré defendiendo los derechos de los trabajadores.

Fecode

La Federación Colombiana de Educadores (FECODE), es la federación sindical más afectada por la violencia contra sus miembros. De 2.858 asesinatos contra sindicalistas ocurridos en Colombia entre el 1 de enero de 1986 y 31 de enero de 2011, una tercera parte ha sido contra miembros de esta federación, es decir, 946 casos.

Violaciones a la vida, libertad e integridad personal, cometidas contra miembros de organizaciones afiliadas a FECODE, 1 enero de 1986 a 31 enero de 2011

Tipo de violación	Total
Amenazas	2531
Desplazamientos forzados	1400
Homicidios	946
Extorsiones	200 ⁷
Detenciones arbitrarias	121
Hostigamientos	76
Desapariciones forzadas	72
Atentados con o sin lesiones	40
Secuestros	38
Torturas	20
Allanamientos ilegales	3
Homicidios de familiar	1
Total	5448

Fuente: Banco de Datos de Derechos Humanos, ENS y Datos recopilados por FECODE

⁷ Datos recopilados por FECODE

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
 Telefax: 323 75 50/79 60
 E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
 Tel: 268 20 84/87 01
 E-mail: ctc1@etb.net.co



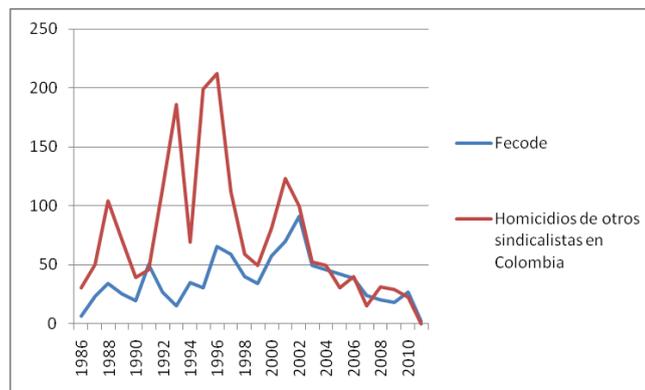
Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

La violencia contra afiliados y afiliadas de FECODE se encuentra enmarcada en las lógicas del total de la violencia contra sindicalistas en Colombia. Esta federación marca además, en gran medida, las tendencias de la violencia antisindical en el país. Lo que muestra su carácter sistemático y su relación directa con la violencia antisindical.

Comparativo homicidios contra miembros de organizaciones afiliadas a FECODE y demás sectores 1 enero de 1986 a 31 enero de 2011



12

La violencia generalizada contra FECODE tiene sus fundamentos en múltiples factores. Una investigación realizada en 2010 por la Asociación de Institutores de Antioquia (ADIDA) y la Escuela Nacional Sindical, identificó algunas de las principales características y dinámicas de la violencia contra docentes, que pueden aportar a la interpretación de este fenómeno.

En primer lugar, identifica que en el ejercicio de las libertades sindicales, los educadores sindicalizados en Colombia han construido múltiples rutas y modos de su actuación sindical. Los educadores sindicalizados no buscan únicamente las reivindicaciones y tareas propias de su escenario laboral, sino que, vinculan dentro de su rol sindical la defensa de la esfera de la democracia plena y la protección de la educación pública, de tal forma que, la dimensión de lo educativo está cruzado y es transversal a los asuntos políticos, sociales, económicos y culturales de su entorno.

De hecho, las conclusiones del XII congreso de Fecode en 1982, señalaron tres rutas centrales desde las cuales es fundamental entender el ejercicio sindical de los educadores en sus actividades diarias: (i) como trabajador de la cultura, el maestro debe tener un compromiso pedagógico, que necesita rescatar para ponerlo al servicio de comunidad y que contribuya a lograr una Colombia en paz, donde haya justicia social y democracia, (ii) el maestro como luchador consecuente por sus derechos laborales y salariales y, (iii) el maestro como ciudadano, luchador por sus derechos democráticos (Revista Educación y Cultura, N° 77).

En ese sentido, la violencia contra maestros y maestras ha sido ejercida en razón de un liderazgo comunitario, cultural, deportivo, político, social, entre otros, y tiene una connotación antisindical, en tanto el complejo rol del educador, su papel como líder social, comunitario, transformador cultural, modernizador, defensor de la constitución del 91, reivindicador de los intereses de gremio o dinamizador

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
Telefax: 323 75 50/79 60
E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
Tel: 268 20 84/87 01
E-mail: ctc1@etb.net.co



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

sociopolítico se basan, en gran medida, en las posibilidades que le ofrece la estructura de la organización sindical.

Los derechos humanos del magisterio colombiano

Por nuestro carácter de organización sindical, nos corresponde adelantar la exigibilidad jurídica de los derechos humanos, dentro de un concepto de integralidad. En consecuencia, consideramos que las violaciones a nuestros derechos humanos se presentan en forma generalizada y permanente en el campo de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales, culturales y afines.

El Ejército y la Policía a menudo instalan sus campamentos cerca de las escuelas en una clara violaciones al derecho humanitario, de modo parecido, las escuelas son usadas a menudo como lugar para pernoctar y para sostener reuniones ideológicas.

En algunas áreas de Colombia los y las docentes son presionados por las organizaciones paramilitares locales sobre el contenido de sus clases, particularmente, en el área de ciencias sociales.

Existe una tendencia a que la protesta sea vista como polarizada y los líderes y activistas de la misma seamos señalados, tanto por el Estado como por las fuerzas paramilitares como “subversivos”.

Como consecuencia de la dinámica de conflicto armado, que se expresa entre otros muchos factores, en la radicalización e intolerancia de la totalidad de los actores del conflicto, han convertido la profesión docente, en Colombia, en una de las de más alto riesgo.

Llamamos a la comunidad internacional a respaldar la campaña liderada por Fecode **para que la escuela sea declarada y reconocida como lugar neutral en el conflicto armado que vive Colombia e igualmente, la exigencia de la construcción de una verdadera política pública de derechos humanos, por parte del Estado colombiano.**

En conclusión, FECODE ha establecido un amplio escenario de discusión frente a propuestas alternativas, desde el ámbito de la educación, vinculadas a aspectos políticos, económicos y culturales, como nuevas rutas de actuación sindical, que ha ubicado a sus miembros en la mira de los actores armados en la disputas por el poder territorial y que ha configurado un exterminio en contra de la organización sindical.

II. Impunidad

1. Diagnóstico

La impunidad en los casos de sindicalistas sigue siendo un problema muy grave. La Fiscalía General de la Nación tan solo está investigando el 25,5% de los homicidios y no llega al 3% de los casos de otro tipo de

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
Telefax: 323 75 50/79 60
E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
Tel: 268 20 84/87 01
E-mail: ctc1@etb.net.co



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

violencia antisindical⁶. Por su parte, aun sigue siendo bajo el número de sentencias que mantienen la impunidad de las violaciones contra sindicalistas en un 98%.

2. Medidas adoptadas por el Estado

En materia de impunidad el Estado ha adoptado dos medidas, la primera de ellas, la Unidad de Fiscalía y jueces de casos de sindicalistas como resultado de la permanente presión del sindicalismo colombiano y mundial, así como de la OIT. En segunda medida, la ley llamada de “Justicia y Paz” que fue resultado de la negociación del anterior gobierno con los grupos paramilitares, y cuyo objetivo fue darle beneficios penales a quienes se acogieran a ella, mediando una supuesta desmovilización que en la práctica no ocurrió para la inmensa mayoría de ellos.

Unidad de Fiscalía y jueces de casos de sindicalistas

Resultados del trabajo de la Subunidad de la Fiscalía. El trabajo de investigación realizado hasta febrero de 2010⁷, no permite hablar de resultados importantes. El universo de casos que la Subunidad tiene asignados es de 1.344 pero, realmente sólo está investigando 1.150, debido a que no ha encontrado 194 expedientes físicos. Respecto de los 1.150 casos físicos que está investigando, 563 casos (48,9%), se encuentran en etapa preliminar, es decir, casi en la mitad de los casos no hay identificación del presunto autor. Se encuentran en instrucción, 294 casos (25,5%); esta etapa es en la que se adelanta la investigación formal contra alguna persona identificada. En 160 casos (13,9%), hay acusación frente a los jueces por parte de la Fiscalía. La Fiscalía ha precluido 44 casos (3,8%), es decir, dejó de investigarlos por razones procesales. Finalmente, en 56 casos (4,8%), la Fiscalía se abstuvo de dictar medida de aseguramiento contra el procesado.

Resultados del trabajo de los jueces. La justicia ha reportado la emisión de 296 sentencias producidas por los jueces especializados y del circuito de los casos de violencia antisindical y por otros jueces del país, entre enero de 2002 y abril de 2010. De esas 296, 207 sentencias fueron emitidas por los jueces de casos de sindicalistas. Esas 207 sentencias tuvieron estos resultados: 122 son sentencias anticipadas condenatorias (59%), 74 sentencias condenatorias (35,7%) y 11 son sentencias absolutorias (5,3%).

Del total de sentencias producidas en casos de sindicalistas la Comisión Colombiana de Juristas (CCJ) tuvo acceso a las 296 sentencias. Las sentencias se refieren a 414 víctimas, de las cuales, 254 son sindicalistas, 12 son familiares de los sindicalistas, y 148 son personas que fueron víctima con ocasión de la violencia antisindical o en algunos casos, no tienen ninguna relación con este fenómeno.

Respecto de los casos de sindicalistas (254) las violaciones por las que se condenó fueron: 162 homicidios, 10 atentados de muerte, una desaparición forzada, 10 secuestros y una toma de rehenes, tres torturas,

⁶ Al respecto ver: “No es muda la muerte”. Cuaderno de Derechos Humanos. Informe de violaciones a la vida, libertad e integridad de las y los sindicalistas en Colombia durante el 2008 y situación de impunidad de las violaciones en el periodo 1986-2009. Escuela Nacional Sindical y Comisión Colombiana de Juristas. Noviembre de 2009.

⁷ En abril de 2010, la Fiscalía dejó de entregar informes sobre los resultados de su trabajo. Bajo el nuevo gobierno, el vicepresidente convocó una reunión con las centrales sindicales y la Fiscalía en donde anunció la disposición para seguir la interlocución sobre este tema. Al cierre de este informe esto no ha sucedido.

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
Telefax: 323 75 50/79 60
E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
Tel: 268 20 84/87 01
E-mail: ctc1@etb.net.co



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

nueve desplazamientos forzados, cuatro hurtos, dos tentativas de hurto, un caso de lesiones al feto y una condena por violación al derecho de asociación.

Estos resultados de las sentencias nos permiten señalar que la impunidad sigue siendo muy alta, a pesar del aumento en el número de sentencias emitidas. Los homicidios han sido castigados con mayor frecuencia aunque en la mayoría de ellos no puede hablarse de superación de la impunidad porque o se trata de condenas a autores materiales exclusivamente, o el condenado es un reo ausente o porque se trata de sentencias anticipadas en donde el juez avala una aceptación simple y llana del crimen. La impunidad del crimen de desaparición forzada es aterradora (una sentencia en 218 casos), y la violencia no letal que genera intimidación y coarta la libertad sindical, es casi del 100%. Los atentados contra el derecho de asociación resultan en términos judiciales, un evento aislado.

Aplicación de la ley de “justicia y paz”

El proceso de la ley de “justicia y paz” no ha producido avances en materia de satisfacción de los derechos de las víctimas a la verdad, la reparación y las garantías de no repetición. Tampoco existen resultados importantes en materia de justicia, en términos de la sanción a los paramilitares que se encuentran procesados bajo esta ley, y que según las organizaciones de derechos humanos que hacen seguimiento a la violencia antisindical⁸ y como lo han demostrado las sentencias que hasta ahora han sido emitidas, son los mayores victimarios de los sindicalistas en Colombia. Los derechos de las víctimas siguen siendo desconocidos en este proceso. Algunas de las confesiones de los paramilitares en casos de sindicalistas han sido trasladadas a la justicia ordinaria. Ésta, bajo la figura de la sentencia anticipada, emite sentencias en las que solo hay una aceptación genérica de los cargos sin la más mínima referencia a las razones de los victimarios, los beneficiarios de los crímenes ni las circunstancias que determinaron la ocurrencia de esos crímenes. Los procesos que no son enviados a la justicia ordinaria se pierden entre los archivos que contienen la gran masa de violaciones cometidas por los paramilitares. Tan solo tres sentencias han sido emitidas a lo largo de este proceso que lleva cinco años, una de esas sentencias fue anulada y las otras dos se encuentran en apelación⁹. Finalmente, el proceso tampoco ha reparado a las víctimas, la reparación está atada al fondo de reparaciones, el cual no tiene presupuesto para reparar a las víctimas, como lo veremos más adelante.

15

3. Recomendaciones de la OIT

“La Comisión tomó nota de las preocupaciones planteadas en el sentido de que el número de condenas sigue siendo muy bajo y de que las sentencias que han sido dictadas sólo se refieren a los autores materiales de la violencia y no a los instigadores. La Comisión destacó que se precisan nuevas medidas y expresó la esperanza de que el Gobierno garantizará que el Poder Judicial será investido de todos los poderes necesarios a este fin, así como de que se continuarán asignando recursos financieros adicionales

⁸ “Que os duelan las sangres ignoradas”. Cuaderno de Derechos Humanos. Informe sobre violaciones a los derechos humanos de los y las sindicalistas y la situación de impunidad, 2009-2010 y 2002-2010. Escuela Nacional Sindical y Comisión Colombiana de Juristas. Octubre de 2010.

⁹ El 31 de julio de 2009, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, decretó la nulidad de la primera sentencia que se produjo en el marco de la ley 975 de 2005 en el caso del paramilitar Wilson Salazar Carrascal, alias “el Loro”. Las otras dos sentencias son contra Edwar Cobo Tellez, alias “Diego Vecino” y Uber Bánquez Martínez, alias “Juancho Dique”.

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
Telefax: 323 75 50/79 60
E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
Tel: 268 20 84/87 01
E-mail: ctc1@etb.net.co



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

para una mayor protección de los sindicalistas amenazados, junto con un claro mensaje al más alto nivel de la importancia del papel que desempeñan las organizaciones sindicales en la sociedad y de que no se tolerará la violencia antisindical. **La Comisión recordó la necesidad de garantizar que todas las investigaciones sobre los actos de violencia contra dirigentes sindicales y sindicalistas se realicen rápida y eficientemente¹⁰.**

4. Casos: Falta de investigaciones del homicidio de Jorge Darío Hoyos (Yessika Hoyos) y la desaparición de Guillermo Rivera (Shaira Rivera).

Falta de investigación del homicidio de Jorge Darío Hoyos

Soy Yessika Hoyos Morales, soy otra hija de los 2.858 sindicalistas asesinados en Colombia. Jorge Darío Hoyos Franco, mi papi, fue un hombre soñador y alegre que me enseñó el sentido del amor, la razón de ser de la libertad y la responsabilidad humana de luchar en contra de la injusticia.

Un hombre que desarrolló una amplia labor con sindicatos, organizaciones estudiantiles y de mujeres para reivindicar sus derechos, labor por la que adquirió reconocimiento y cariño de las personas. Un hombre que al igual que otros compañeros y compañeras se atrevió a pensar la construcción de un mundo diferente, con justicia social en donde la vida triunfe sobre la muerte. Por lo mismo la noche del 3 de marzo de 2001, las balas asesinas del Estado dispararon repetidamente en la cara de mi papi hasta sin vida dejarlo.

Ya son diez años de su muerte, y como en el 98% de las investigaciones adelantadas por violaciones contra sindicalistas, está en total impunidad.

En el año 2003, los dos sicarios fueron condenados a 23 años de prisión, por homicidio agravado en persona protegida por ser mi padre un sindicalista. Pero solo transcurrieron ocho años, para que uno de ellos obtuviera la libertad, se fue con las respuesta de las mil preguntas que tenía por hacerle y que por culpa de la Fiscalía no pude realizar.

En el año 2007 fue condenado a 40 años de prisión por homicidio contra el sindicalista Jorge Darío Hoyos Franco, el policía Carlos Alberto Monroy, este hecho fue publicitado por el Estado colombiano como un gran logro de justicia, y tal vez hubiese sido un avance si no fuera porque descubrí, con un simple derecho de petición a la Registraduría Nacional del Estado Civil, que Monroy falleció desde el 3 de mayo de 2006, es decir se condenó a un muerto, al cual todavía la Fiscalía busca.

Por tanto, esas dos condenas son el ejemplo que no basta una sentencia para decir que se ha superado la impunidad. Los determinadores del asesinato de mi padre nunca han sido investigados.

Cómo considerar que ha habido avances sí la última vez que mi abogada, defensora de derechos humanos de la Corporación Colectivo de Abogados "José Alvear Restrepo" solicitó pruebas nuevas y la reiteración de otras el 13 de octubre de 2010, hasta el día de hoy no han merecido una respuesta de la Fiscalía. Estas pruebas solicitadas podría conducirnos a los autores intelectuales, sin embargo el tiempo pasa y sigo esperando.

¹⁰ Comisión de Aplicación de Normas de la OIT. Caso sobre Colombia, 2009

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
Telefax: 323 75 50/79 60
E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
Tel: 268 20 84/87 01
E-mail: ctc1@etb.net.co



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

Este 3 de marzo se cumplen ya 10 años del homicidio de mi padre, 10 años sin sus abrazos, sin sus consejos, 10 años en busca de la verdad que no he podido encontrar por falta de voluntad política del Estado, 10 años sin mi padre y lo único que he obtenido como justicia es una condena contra un muerto, uno de los asesinos en libertad y los principales responsables seguramente cumpliendo todavía funciones oficiales.

El cotidiano, doloroso y difícil trajinar que tenemos que atravesar las víctimas en procura de lograr nuestros derechos a la verdad, la justicia y reparación integral sería menos difícil si el gobierno en lugar de discursos, garantizara no solamente el fin de la impunidad, sino de los asesinatos, de las amenazas, de las torturas. Si la tolerancia le llevara a comprender que el sindicalismo independiente es una fuerza necesaria al desarrollo y a la democracia.

En un Estado supuestamente social, democrático y de derecho debiera darse la justicia con celeridad a las familias y la sociedad que demandan castigo a los responsables. La impunidad socava la dignidad y la esperanza en la vida misma. Justicia requiere el pueblo colombiano porque una sociedad que no sabe quiénes son los verdaderos responsables de su tragedia, no es capaz de confiar en sí misma para verse a los ojos y resolverla.

Es necesario que el gobierno reconozca la legitimidad e importancia de las organizaciones sindicales para que otros jóvenes no tengan que soportar la ausencia de nuestras madres y padres. Para que nosotros tengamos acceso a un trabajo digno.

Para ello es urgente recuperar la memoria, no solo de las víctimas, sino de las luchas que dieron y siguen dando las organizaciones sindicales, pues es la memoria el elemento que permite trascender la reivindicación personal de los derechos vulnerados, desarrollar la discusión pública en torno a qué nos ha ocurrido, así como hacer de la reparación una pedagogía social.

Nuestros padres y madres nos legaron su dignidad, su coraje, su compromiso por las causas justas. Nos llenaron de amor, por ello a nuestros padres no los mataron, nos los sembraron en el corazón.

Falta de investigación de la desaparición de Guillermo Rivera

Evocar la memoria de mi padre, es evocar la memoria de un hombre sencillo, disciplinado que dedicó su vida a manifestar su inconformismo y desacuerdo con la injusticia social que permea Colombia. Evocar la memoria de mi padre, es recordar que cuando hablamos del total de trabajadores y trabajadoras que han asesinado en mi país, hablamos de hombres y mujeres, que fueron madres, padres, esposos, hijos, amigos, compañeros, no de números.

Mi padre Guillermo Rivera era economista de la universidad autónoma, con maestría de la universidad javeriana, tenía 51 años, y desde muy joven se vinculó a la lucha estudiantil, popular, y política. Su compromiso con los trabajadores y su pensamiento de izquierda, lo llevaron a vincularse al partido comunista y al PDA.

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
Telefax: 323 75 50/79 60
E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
Tel: 268 20 84/87 01
E-mail: ctc1@etb.net.co



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

Su trayectoria profesional, su conocimiento de la ciudad y su trabajo con las comunidades, le permitió ocupar diferentes cargos en donde pudo demostrar su compromiso por un cambio de país, es así como fue asesor de concejales del extinto partido político de la Unión Patriótica, líder comunal y un destacado líder sindical.

En la contraloría de Bogotá como líder sindical luchó incansablemente en defensa de los derechos de los trabajadores, por la construcción de un trabajo digno. Por ello es elegido como presidente del sindicato de servidores públicos de Bogotá; SINSERPUB y miembro de la asociación de funcionarios de la contraloría distrital; ASFUCONDIS.

El martes 22 de abril del 2008 mi padre Guillermo Rivera, como todos los días, salió a las 6:00 a.m. de nuestra casa, en esta ciudad de Bogotá, para dejar a mi hermanita en la ruta escolar, 15 minutos después, mientras trotaba fue abordado por agentes de policía quienes lo obligaron a subirse a una patrulla a escasas cuatro cuadras de nuestra residencia. Se lo llevaron ante la mirada de varias personas, se lo llevaron para ocultarlo, para torturarlo, para desaparecerlo, para matarlo.

Fueron 82 largos días en qué no supimos de él, 82 días en donde la angustia de apoderó de nosotros, 82 días exigiendo a las autoridades que lo encontraran vivo, 82 días preguntando en todas partes sin obtener respuesta.

Finalmente, el 15 de julio de 2008 la Fiscalía encontró el cuerpo de mi padre enterrado como NN en el cementerio San Bonifacio de Ibagué, su cuerpo presentaba varios signos de tortura.

Y así cómo no obtuvimos respuestas al preguntar por él cuándo lo desaparecieron, hoy tampoco tenemos respuesta al preguntar quién lo desapareció, quién lo torturó, cómo lo torturaron, quién lo asesinó, quiénes dieron la orden, por qué dieron esta terrible orden de desaparecer, torturar y asesinar a mi padre???

La investigación que supuestamente resolverá estos interrogantes, está a cargo del despacho 30 de la Unidad de Derechos Humanos de la Fiscalía General de la Nación. Sin embargo, allí no ha ocurrido nada. Hemos solicitado que se nos den respuesta sobre las patrullas de policía que estuvieron en mi barrio el día 22 de abril de 2008, la policía contesta que remitió esta información a la Fiscalía y la Fiscalía nos dice que la policía no les ha remitido esta información.

Junto con mi abogado hemos buscado información que creemos es importante para el avance de la identificación de los autores del crimen de mi padre, sin embargo hasta la fecha no ha sido utilizada por el ente investigador.

En cambio sí hemos recibido amenazas y persecuciones que nos hacen temer por nuestras vidas e integridad física.

Amenazas extendidas al Presidente de la Asociación de Funcionarios de la Contraloría, Jairo Artunduaga, quien nos estuvo apoyando en conseguir información sobre los responsables, hoy él ya tampoco está con nosotras, pues tuvo que abandonar el país para salvar su vida.

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
Telefax: 323 75 50/79 60
E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
Tel: 268 20 84/87 01
E-mail: ctc1@etb.net.co



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

La investigación de mi padre sigue en la impunidad la policía no reconoce su responsabilidad en la desaparición, tortura y ejecución extrajudicial.

La impunidad que cubre los crímenes de nuestros padres y madres, no solo duele, sino que no permite que podamos construir un mundo incluyente y democrático. Solo con voluntad política se superará la impunidad estructural que afecta a familiares, a la sociedad y nuestro futuro.

III. Reparación individual y colectiva al sindicalismo

1. Diagnóstico

La construcción de la verdad, la justicia, la reparación y la garantía de no repetición para las víctimas en la sociedad colombiana, aun en medio del conflicto armado, y en ausencia de marcos y pautas generales de reparación colectiva, constituye un gran reto y enfrenta múltiples y complejas dificultades.

La reparación colectiva no es un conjunto simple de medidas, por el contrario implica un complejo y largo proceso social y político que demanda grandes acciones de movilización y negociación.

La violencia contra el sindicalismo no solamente ha segado la vida de cientos de hombre y mujeres, sino que ha generado daños en diversas dimensiones y particularmente ha afectado los intereses del movimiento sindical como colectividad:

Afectaciones a los derechos a la vida, integridad y libertad personal de los afiliados a organizaciones sindicales

El asesinato de por lo menos 2.858 personas y la desaparición forzada de 218. Para lo cual se deberá apoyar las acciones jurídicas conducentes a la judicialización de los responsables y la reparación a los familiares. Tal y como lo ha señalado la Comisión de Normas (ver pág 8 numeral 3).

Miles de violaciones a la vida, libertad e integridad de los sindicalistas. Amenazas, desplazamientos forzados, atentados, torturas, detenciones y allanamientos ilegales, afectaron a más de 450 organizaciones sindicales. Acciones que se deberían reparar de acuerdo con las personas afectadas.

La afectación grave en la estabilidad emocional y familiar de un grupo importante de dirigentes y afiliados, para lo que se deberán adelantar propuestas de restablecimiento.

Afectaciones a los derechos laborales

La reparación en materia de derechos laborales implica que se establezcan concertadamente un estatuto laboral en Colombia, y espacios permanentes de diálogo social, que resuelva, entre otros, los siguientes puntos:

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
Telefax: 323 75 50/79 60
E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
Tel: 268 20 84/87 01
E-mail: ctc1@etb.net.co



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

Las limitaciones a los derechos laborales frente a las cuales el movimiento sindical se ha visto debilitado para reaccionar.

Los derechos adquiridos convencionalmente dejados de percibir.

La situación de inequidad salarial y pobreza generada por medidas impuestas en medio de un contexto de violencia.

La existencia de mecanismos de tercerización y precarización laboral. Se deberán eliminar todas las formas de tercerización laboral, y adoptar un plan de incorporación y vinculación directa de los trabajadores.

Afectaciones a las libertades sindicales

Es necesario en el marco de la reparación colectiva que se reconozca al sindicalismo como víctima colectiva, y en tal sentido, se establezcan plenamente las libertades sindicales y los derechos humanos y se fortalezca a las organizaciones sindicales. En particular que se resuelvan las siguientes afectaciones:

El sindicalismo ha sufrido una reducción importante en el número de afiliados como consecuencia del proceso de victimización a que fue sometido. Se requiere que se reconozca esta afectación, y se disponga de medidas y recursos que permitan reconstruir las organizaciones sindicales acabadas o disminuidas.

El sindicalismo perdió como efecto de la victimización la capacidad de acción y movilización, afectando con ello la generalidad de las condiciones laborales impuestas ante la debilitación del movimiento sindical.

El sindicalismo ha padecido una grave estigmatización de múltiples actores de la sociedad, especialmente por parte de funcionarios del Estado, empresarios, medios de comunicación y de la sociedad en general.

Afectación a los derechos y garantías democráticas

El movimiento sindical se ha visto afectado en su capacidad de acción, movilización y participación, además los trabajadores y trabajadoras se han inhibido de participar como sujetos sociales en la construcción de la sociedad. La reparación al conjunto del movimiento sindical deberá establecer espacios de diálogo social y concertación.

Deben establecerse reglas y mecanismos que impidan la repetición de los hechos ocurridos, en este tema caben medidas como el establecimiento de reglas de juego para empresarios y gobierno en el fortalecimiento e inclusión social del sindicalismo como actor de la democracia.

20

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
Telefax: 323 75 50/79 60
E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
Tel: 268 20 84/87 01
E-mail: ctc1@etb.net.co



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

2. Medidas adoptadas por el Estado

Las sistemáticas violaciones a los derechos humanos en Colombia han dejado miles de víctimas. Esta situación obliga al Estado a reparar a esas víctimas. Si bien en Colombia aún no hay un momento de transición: el conflicto armado y las violaciones a derechos humanos continúan ocurriendo, la reparación individual y colectiva a las víctimas es un asunto que no puede dar más espera. Este proceso no debe excluir de ninguna manera, las reparaciones futuras que deberán darse a los que hoy siguen sufriendo violaciones a los derechos humanos en Colombia.

Reparaciones administrativas: Decreto 1290 de 2008

El Gobierno creó un programa de reparación por vía administrativa. Este programa se basa en el principio de solidaridad y, a pesar de referirse a la responsabilidad subsidiaria del Estado, no reconoce claramente el deber de garantía del Estado. La reparación administrativa tiende a tener carácter de asistencia humanitaria y no contempla medidas para una reparación integral. Adicionalmente, el Decreto 1290 no reconoce las víctimas de agentes del Estado, dejando de lado la reparación para una gran cantidad de personas en Colombia. Finalmente, no contiene medidas para la reparación colectiva.

Ley de víctimas, ley de tierras

El texto del proyecto de ley de reparación a las víctimas que hasta este momento ha sido aprobado por una de las cámaras del Congreso, contiene avances interesantes en relación no sólo con el proyecto de ley que fue archivado en 2009, sino con el mismo proyecto original que fue sometido a debate en julio de 2010. A pesar de ello persisten serias preocupaciones sobre algunos aspectos de la iniciativa, algunas de ellas son: en primer lugar, **el proyecto de ley no se aplica a todas las víctimas** porque solo incluye a víctimas de hechos posteriores al 1 de enero de 1991, y en los casos de despojo de tierras, a hechos sucedidos antes del 1 de enero de 2011. Igualmente, no se reconoce a las víctimas de los hechos perpetrados por las llamadas "*bandas criminales*", a pesar de tratarse de los herederos del paramilitarismo, los organismos del Estado dan a estas "*bandas*" el carácter de delincuencia común, por tanto, las víctimas no estarían incluidas como titulares de las medidas de reparación de la ley.

En segundo lugar, en relación con los principios orientadores de la ley, **el proyecto niega absolutamente la responsabilidad de Estado**, tanto en su obligación de respeto, de protección y de garantía de los derechos humanos como fundamento del deber de reparar a las víctimas. La ley fundamenta la acción de reparación en la necesidad de "*contribuir a que las víctimas sobrelleven su sufrimiento y, en la medida de lo posible, al restablecimiento de los derechos que les han sido vulnerados*".

En tercer lugar, respecto al contenido concreto de las medidas de reparación, **el proyecto requiere incluir normas que den eficacia al proceso de restitución de los títulos de tierras**, y de esa forma, garanticen el retorno en condiciones de protección y de estabilidad que hagan posible la permanencia de las víctimas en las tierras que les sean restituidas.

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
Telefax: 323 75 50/79 60
E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
Tel: 268 20 84/87 01
E-mail: ctc1@etb.net.co



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

Esperamos que el debate en el Congreso esté dirigido a que esta ley sea un mecanismo real de protección y reparación de los derechos de las víctimas, que contenga medidas ajustadas a los estándares internacionales en materia de reparación integral y garantías de no repetición.

Fondo de reparaciones

La ley 975 de “justicia y paz” creó el Fondo de reparaciones para las víctimas de los procesados por dicha ley. Aun cuando la idea de un fondo es fundamental a la hora de reparar económicamente a las víctimas, éste Fondo es casi inexistente, los bienes entregados hasta ahora por los paramilitares, no son ni siquiera una mínima parte de lo expropiado a las víctimas; y sólo en tierras que han sido objeto del despojo se estaría cerca a los tres millones de hectáreas usurpadas. Los procesos tramitados en virtud de la Ley de Justicia y Paz, hasta ahora, no han tenido como eje de la actuación la investigación acerca de los bienes usurpados, ocultados y/o legalizados fraudulentamente y el Fondo para la Reparación de las Víctimas ni cuenta con los recursos suficientes para la reparación ni está diseñada para la restitución de las tierras usurpadas.

Versiones de prensa señalan que de 453 inmuebles entregados por los paramilitares para la reparación, Acción Social, como administradora del Fondo de Reparación de las víctimas, habría apenas ha recibido 91 de estos bienes¹¹, los cuales representan unos 33 mil millones de pesos¹². Estas cifras parecen las protagonistas del proceso de reparación, mientras que **las pérdidas de las víctimas del despojo no se han calculado, ni monetariamente ni en la afectación a sus proyectos de vida, mucho menos lo que corresponde a las víctimas sindicalistas**. Después de cinco años de aplicación de la ley 975, y como lo señala el Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas “*al final de 2009, 280.420 víctimas se habían registrado en el marco de la Ley No. 975 de 2005 y le preocupa que hasta la fecha solo se ha otorgado reparación para víctimas por vía judicial en un solo caso*”.

22

3. Recomendaciones de los órganos internacionales de protección

El Comité de Derechos Humanos en 2010, llamó al Estado colombiano a asegurar que sus medidas de reparación tanto individual como colectivas estén conformes al derecho internacional de los derechos humanos. Señaló el Comité: ***“El Estado parte debe asegurar que se adopte legislación e implementar una política que garantice plenamente el derecho a un recurso efectivo y a una reparación integral. La implementación del derecho debe desarrollarse tomando en cuenta los Principios y directrices básicos sobre el derecho de las víctimas de violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos y de violaciones graves del derecho internacional humanitario a interponer recursos y obtener reparaciones (A/RES/60/147, 2006) y asimismo considerar los cinco elementos de este derecho: la restitución, la indemnización, la rehabilitación, la satisfacción y garantías de no-repetición. Particular atención debe ser***

¹¹www.elcolombiano.com, “Líos con bienes paras dejan sin fondos la reparación”, revisado en <http://www.elspectador.com/impreso/articuloimpreso-225563-una-ley-donde-todas-victimas-son-iguales>, el 6 de octubre de 2010.

¹² El Tiempo.com, “Fondo de Reparación de víctimas solo tiene 33 mil millones entregados por paras”, 26 de abril de 2010, revisado en <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-7673769>, el 6 de octubre de 2010

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
Telefax: 323 75 50/79 60
E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
Tel: 268 20 84/87 01
E-mail: ctc1@etb.net.co



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

prestada a aspectos de género y a las víctimas que son niños, niñas, afrocolombianos e indígenas. Debe habilitarse recursos específicamente destinados a brindar atención psicosocial y rehabilitación¹³".

4. Caso: Sintraunicol Córdoba (Iris Izquierdo)

Iris Izquierdo hace parte de la junta directiva del Sindicato Nacional de Trabajadores y empleados Universitarios de Colombia (Sintraunicol) subdirectiva Montería, Sintraunicol es una organización sindical que afilia a los trabajadores y empleados públicos de las universidades públicas, en este caso de la Universidad de Córdoba – Montería. Esta organización sindical tiene por objeto la defensa de los derechos de trabajadores y posicionamiento dentro de la sociedad como una organización que lucha por la educación de los cordobeses lo cual le permite estudiar e identificar las violaciones y problemáticas laborales dentro de la universidad.

Este sindicato ha sido víctima de la violencia antisindical en todos sus aspectos, desde la violencia física contra sus trabajadores afiliados hasta la violación de los derechos y libertades sindicales. Por esta difícil situación en el mes de mayo de 2006 la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) presentó alegatos contra el Estado colombiano, por hechos acontecidos contra SINTRAUNICOL. Estos fueron:

El 17 de febrero de 2003 en horas de la mañana, se realizó una asamblea por parte de la organización sindical para discutir el nombramiento de un nuevo rector, la cual fue posteriormente calificada por el Ministerio de la Protección Social, como un cese ilegal de actividades que dio lugar a procesos disciplinarios contra los dirigentes sindicales de SINTRAUNICOL, en horas de la tarde la junta directiva del sindicato fue citada por la secretaria del Consejo Superior de la Universidad para que asistiera a una reunión convocada por el comandante paramilitar Salvatore Mancuso en Santa fe de Ralito, zona de fuerte dominio paramilitar, para que de manera amenazante se renegociara la convención colectiva de los trabajadores oficiales que estaba vigente en ese momento. En esta reunión estuvieron presentes todos los miembros del consejo superior, incluyendo el representante del Ministerio de Educación.

Presiones y amenazas contra SINTRAUNICOL por parte de los sucesivos rectores de la Universidad de Córdoba, desde la época de Víctor Hugo Hernández, hoy condenado y prófugo de la justicia por el homicidio del sindicalista Hugo Iguarán Cotes; seguidamente el rector Claudio Sánchez, el cual fue impuesto por el paramilitarismo en la reunión del 17 de febrero de 2003, en la cual fue obligada la junta directiva del sindicato a renegociar la convención colectiva.

En diciembre de 2005 se aprobaron, a pesar de la oposición de la organización sindical, los acuerdos por medio de los cuales se modificó la situación de los trabajadores de la Universidad, que pasaron de ser trabajadores oficiales a empleados públicos, como consecuencia de esto, la convención colectiva dejó de ser aplicada de manera unilateral.

¹³ Comité de Derechos Humanos, 99.º período de sesiones. Ginebra, 12 a 30 de julio de 2010. Examen de los informes presentados por los Estados partes en virtud del artículo 40 del Pacto. Observaciones finales del Comité de Derechos Humanos. CCPR/C/COL/CO/6. 4 de agosto de 2010.

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
Telefax: 323 75 50/79 60
E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
Tel: 268 20 84/87 01
E-mail: ctc1@etb.net.co



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

Este caso fue examinado en el año de 2007 por el Comité de Libertad Sindical, el cual emitió un informe en donde se hacen recomendaciones y se solicita al gobierno tome medidas de seguridad necesarias para preservar la vida de los dirigentes, y se realicen las investigaciones del caso. Frente al cese ilegal declarado por el Ministerio de la Protección Social se recomendó que deje sin efecto la resolución que declara la ilegalidad del cese y que se modifique el artículo 451 del Código Sustantivo del Trabajo para que la educación no sea considerada un servicio esencial.

Posteriormente el caso vuelve a ser examinado en marzo del 2008 y finalmente en el informe de junio de 2009 el Comité de Libertad Sindical pidió al gobierno y a la CUT que le mantuvieran informado a la mayor brevedad sobre el caso. El Gobierno no ha enviado la información solicitada por el Comité y no se han cumplido ninguna de las recomendaciones.

En este mismo año (2009) la Comisión Nacional de Reparación y Reconciliación del Gobierno escogió el caso de la Universidad de Córdoba como caso piloto en el marco de la reparación colectiva que inició el anterior gobierno. Los hechos que se encuentran referidos en el caso 2489 de Sintraunicol han generado una grave victimización que ha afectado tanto a los trabajadores que representaba, como a la organización sindical. Los delegados de la Comisión Nacional de Reparación se han reunido con los representantes de la organización sindical dos veces y se debe advertir, que este proceso no ha avanzado en nada, en cambio se mantienen peligrosamente las graves afectaciones descritas.

En medio de la participación en la Comisión de Reparación, se recibieron amenazas contra la junta directiva del sindicato el 17 de diciembre de 2010 y el 10 de febrero de 2011 hace sólo cuatro días, generando graves riesgos para la actuación del sindicato en temas de memoria y reparación de la organización.

De las amenazas de diciembre se hicieron las respectivas denuncias penales y hasta el momento no tenemos información frente al avance de la investigación; de las últimas llegaron después de la realización de una reunión multiestamentaria: profesores, estudiantes y trabajadores, que se llevó a cabo en las horas de la mañana del 10 de febrero, en donde se hicieron serias denuncias de la crisis administrativa y académica que tiene la Universidad.

A pesar de las sentencias emitidas por la Corte Constitucional, en la Universidad se siguen violando los derechos laborales y las garantías sindicales como son: el hecho de que el nuevo rector de la Universidad de Córdoba Emiro Madera Reyes no reconoce en la organización sindical un actor legítimo, así también la situación de 44 trabajadores oficiales que fueron deliberadamente excluidos de la aplicación de la convención colectiva, y la negativa de la dirección de la Universidad a ocupar los empleos vacantes con trabajadores con derechos laborales y sin posibilidad de ejercer el derecho de asociación. Por otro lado, actualmente la dirección de la Universidad tiene la facultad de ampliar la planta de personal y asignar salarios arbitrariamente, lo cual es contrario a los estatutos de la Universidad y lesivo de los derechos de los otros trabajadores.

Todas estas difíciles situaciones vulneran el derecho de asociación y el ejercicio de la actividad sindical y pone en peligro la vida y la integridad de los trabajadores sindicalizados.

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
Telefax: 323 75 50/79 60
E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
Tel: 268 20 84/87 01
E-mail: ctc1@etb.net.co



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

IV. Asociación

1. Diagnóstico

Obstáculos de parte del Gobierno al ejercicio de la asociación sindical

Colombia es una sociedad de grandes limitaciones al ejercicio de la libertad sindical, tanto así que podemos afirmar que el derecho de asociación es más formal que real. (“No casualmente se ha hecho popular una frase según la cual “en Colombia es más fácil crear una guerrilla que un sindicato”). El derecho de los trabajadores a fundar asociaciones sindicales que velen por sus derechos y negocien colectivamente sus condiciones de trabajo no está puesto, interiorizado, en la cultura de derechos de los funcionarios del Estado (Ministerio de la protección e incluso jueces) ni en la de empresarios.

Los funcionarios del Estado responsables de recibir las solicitudes de inscripción de las organizaciones sindicales tradicionalmente han puesto múltiples obstáculos a su constitución, esta práctica parece parar con la expedición de sentencias de la Corte Constitucional, que le quitó a los inspectores la competencia para negar el registro sindical. Esta práctica que por años ejecutaron responsables de la administración del trabajo, en mucho explica la baja tasa de sindicalización en el país: 4.2% de la población ocupada.

El Código Sustantivo de Trabajo mantiene la regulación del derecho de asociación ligado a las relaciones con trabajadores con contrato de trabajo. Por tanto, la legislación limita el derecho de asociación al impedir que en los sindicatos se incluyan afiliados con contrato de prestación de servicios u otras formas de relación laboral distintas al contrato de trabajo.

Una consecuencia directa de esa situación es la exclusión de un gran número de trabajadores del derecho de asociación. Se calcula que cerca **de 12 millones los trabajadores no pueden en la práctica pertenecer una organización sindical y negociar sus condiciones de trabajo por encontrarse en la economía informal** con contratos diferentes al contrato laboral.

Estas problemáticas han sido estudiadas por la CEACR en 2009: “*La Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para **garantizar explícitamente que todos los trabajadores sin distinción, incluidos los trabajadores de las cooperativas y de otras figuras contractuales, independientemente de la existencia de un vínculo laboral, puedan gozar de las garantías del Convenio***”.

Hasta la fecha, el gobierno no ha expedido ningún decreto, ni ha promovido ninguna ley que establezca de manera explícita el derecho de asociación de todas las y los trabajadores, incluyendo quienes no tengan un contrato laboral.

25

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
Telefax: 323 75 50/79 60
E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
Tel: 268 20 84/87 01
E-mail: ctc1@etb.net.co



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

Práctica antisindical empresarial

Es práctica cotidiana y generalizada la persecución a la creación de sindicatos. Los empresarios, tan pronto tienen noticia de la fundación de un sindicato, ponen en marcha todo un operativo para impedir su funcionamiento. Como ya no pueden impedir su existencia jurídica recurren a otras prácticas: despiden trabajadores afiliados incluso a los dirigentes con fuero sindical; hacen chantajes a los trabajadores para que renuncien al sindicato; en los lugares de trabajo crean un mal ambiente laboral dirigido a que los afiliados sean vistos y señalados como enemigos de la empresa, mientras los demás trabajadores son notificados del riesgo que representa afiliarse al sindicato o acercarse a sus miembros y se valen de criminales para ejercer violencia a los dirigentes sindicales.

La persecución, el chantaje y el despido son de tal magnitud que dejan al sindicato sin el mínimo de afiliados para funcionar, solo queda el registro jurídico, por lo que un número importante de sindicatos que aparecen como fundados son solo nombre y personería jurídica; es decir, son ficción que abultan las estadísticas sobre el número de sindicatos creados en el país. Es larga la lista de intentos de creación de sindicatos y evidente la negligencia de los funcionarios del Ministerio para impedir que los empresarios nieguen a sus trabajadores un derecho humano constitucional y legal.

EVOLUCIÓN DE LA SINDICALIZACIÓN POR CLASE DE SINDICATO 2002-2009

CLASE DE SINDICATO	# AFILIADOS 2002	%	# AFILIADOS 2009	%
Sindicato de Gremio	428.496	49,62	432.729	53,41
Sindicato de Empresa	249.397	28,88	196.938	24,31
Sindicato de Industria	183.332	21,23	178.184	21,99
Sindicato de Oficios Varios	2.366	0,27	2.342	0,29
TOTAL	863.591	100	810.193	100

Fuente. Sistema de información sindical y laboral –SISLAB. Marzo de 2010

La nueva masa de trabajadores sindicalizados lleva la tasa de sindicalización en Colombia al 4,2% de los ocupados a diciembre de 2009, que en total fueron 19'248.000, tasa que pone al país entre los de menor sindicalización en el mundo. Es importante destacar que en apariencia el número de afiliados

La pérdida de sindicalización se ha dado en sindicatos cuyos afiliados tienen contrato laboral y se agrupan en sindicatos de empresa o industria del sector privado; es decir, son los empleadores privados los mayores responsables de la no sindicalización en el país. El sector público también sufre una situación gravosa, durante el gobierno anterior se perdieron afiliados en muchas empresas del Estado, en especial en el sector salud. No se observa creación de sindicatos entre las nuevas empresas del negocio de la salud y la seguridad social, ni afiliación a sindicatos existentes en el sector.

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
 Telefax: 323 75 50/79 60
 E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
 Tel: 268 20 84/87 01
 E-mail: ctc1@etb.net.co



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

AFILIADOS POR CLASIFICACIÓN ECONÓMICA 2002- 2009

CLASIFICACIÓN ECONÓMICA	2002	2009	% de disminución
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA	106.986	95.528	10,71
EDUCACIÓN	262.297	246.225	6,13
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	109.826	82.234	25,12
INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	42.606	23.505	44,83
TOTAL	521.715	447.492	14,23

Fuente. Sistema de información sindical y laboral –SISLAB. Marzo de 2010

El sector manufacturero y el financiero son los sectores con mayor pérdida de afiliados. Los empresarios del sector fabril están cerca de cumplir su propósito de erradicar los sindicatos de sus negocios. Los datos estadísticos corroboran sus prácticas antisindicales cuando se crean sindicatos o con los existentes en sus empresas, acompañadas del clima de violencia que ha existido contra los miembros de las organizaciones sindicales.

La pérdida de afiliación en el sector de la educación se produce por la aplicación de las nuevas formas tercerizadas de vinculación laboral que impiden la asociación sindical de las nuevas generaciones de maestros. Los nuevos educadores parecen tener menor interés en afiliarse o temor por la estigmatización creada en torno a la sindicalización.

Es larga la muestra de sindicatos de tradición y gran peso sindical y político que desaparecieron o se han reducido considerablemente. Veamos sólo los más connotados: Sittelecom, Sintracreditario, Acotv, Sintracantioquia, Sintratel, Sintracomercio, Sintraiss, Anthoc, Sindess, Uneb, Asmedas, Asociación Colombiana de Auxiliares de Vuelo, etc.

Un caso grave de violaciones a la libertad de asociación sucede en Sintratia. El Sindicato de Trabajadores del TIA S.A está constituido fundamentalmente por mujeres cabeza de familia con una antigüedad promedio de 30 años de servicios. La empresa solicitó al Ministerio de la Protección Social autorización para despedir 150 trabajadoras y trabajadores. La organización sindical está haciendo oposición frente a las razones de despido y defendiendo a las trabajadoras para garantizar su derecho a un trabajo decente, a la asociación y a la negociación en donde hay una cláusula de estabilidad en el empleo.

2. Medidas adoptadas por el Estado

El Estado colombiano no tomó medidas para remediar los graves problemas de asociación.

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
Telefax: 323 75 50/79 60
E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
Tel: 268 20 84/87 01
E-mail: ctc1@etb.net.co



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

3. Recomendaciones de la OIT

“La Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar explícitamente que todos los trabajadores sin distinción, incluidos los trabajadores de las cooperativas y de otras figuras contractuales, independientemente de la existencia de un vínculo laboral, puedan gozar de las garantías del Convenio¹⁴”.

Amplia gama de servicios considerados esenciales donde se prohíbe la huelga de manera contraria a los convenios (Huelga) (artículo 430, incisos b) en relación con los transportes, d), f), g) y h); artículo 450, párrafo 1), inciso a), del Código del Trabajo, Ley Tributaria núm. 633/00 y decretos núms. 414 y 437 de 1952; 1543 de 1955; 1593 de 1959; 1167 de 1963; 57 y 534 de 1967)¹⁵.

“La Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que se modifique el artículo 417 inciso i) de manera que no se prohíba el derecho de huelga de las federaciones y confederaciones”¹⁶.

4. Casos: Sintradomesa (José Euclides Pulido García) y Sintrabrinks (Robinson Becerra)

Caso Sintradomesa

Esta organización sindical ha sido sujeto de violación de los derechos de asociación, libertad y autonomía sindical, consagrados en los Convenios 87 y 98 de la O.I.T., en concordancia con los artículos 25, 38, 39 y 53 de la Constitución Nacional; artículos 353 y 354 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 200 del Código Penal.

El 29 de abril de 2010 se creó el Sindicato denominado “Sintradomesa” con treinta trabajadores, situación notificada a la empresa. Ese mismo día la empresa despidió 12 de los trabajadores, miembros fundadores del sindicato.

Los trabajadores demandan la protección al fuero sindical mediante acción de tutela que ordenó que en el término de 48 horas se reintegre a los trabajadores despedidos y previene a la empresa para que no siga atentando contra el derecho de libre asociación de los trabajadores. Acción que fue impugnada por la empresa y ratificada en su integridad por el superior.

El 30 de abril de 2010 Domesa despide otros nueve trabajadores sindicalizados con fuero de fundadores, quienes demandan la protección a su derecho fundamental de asociación mediante acción de tutela, garantía que es igualmente protegida y se ordena su reintegro en las siguientes 48 horas; pero revocada en segunda instancia al declararse incompetente, afirmando que se debe establecer una demanda laboral que tarda muchos años sin proteger derechos

¹⁴ Observaciones individuales CEACR C-87, año 2009.

¹⁵ Observaciones individuales CEACR C-87 año 2010, 2009, 2006

¹⁶ Observaciones individuales CEACR C-87 año 2009; 2008, 2006

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
Telefax: 323 75 50/79 60
E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
Tel: 268 20 84/87 01
E-mail: ctc1@etb.net.co



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

Domesa desconoció la garantía constitucional de fuero sindical que a partir de su constitución tenían los fundadores y los miembros de la Junta Directiva, despidiendo algunos con justa causa y otros sin justa causa e indemnización.

El ofrecimiento de dadas a miembros de la junta directiva, para que abandonaran el sindicato, arrojó como resultado la recomposición de la junta directiva, ante la desafiliación de algunos miembros de la junta el día 9 de diciembre de 2010, entre ellos el presidente de Sintradomesa.

Ante el panorama anterior de violaciones, se interpuso querrela ante el Ministerio de la Protección Social, denunciando los hechos atentatorios de derechos fundamentales laborales, los cuales culminaron con la expedición de las resoluciones 7011 y 2224 de 2010, en la cual se sanciona el actuar de la empresa con la imposición de una multa de \$25.750.000, sanción que no protege ni restituye los derechos del sindicato, ni resulta significativa

La empresa impuso un Pacto Colectivo de manera unilateral para aplicar a los trabajadores no sindicalizados, cuyo contenido es similar al pliego de peticiones presentado por el Sindicato, para evitar la afiliación de más trabajadores a la organización sindical.

SINTRADOMESA interpone otra acción de tutela por violación del derecho fundamental de igualdad, por la no aplicación a los trabajadores sindicalizados de los beneficios que gozaban los trabajadores no sindicalizados. En primera instancia el fallo fue adverso, pero posteriormente en segunda instancia, revocó la decisión de primera instancia la cual negaba la protección, ordenando la aplicación a los trabajadores sindicalizados de todos los beneficios del pacto colectivo impuesto por Domesa, del cual gozaban únicamente los no sindicalizados.

Domesa presentó una demanda ante la jurisdicción ordinaria laboral en la que esgrime razones de ilegalidad en la conformación del sindicato. La providencia argumentó la legalidad de la organización sindical en virtud del principio de autonomía y libertad sindical, decisión confirmada por el Tribunal Superior.

El sindicato presenta un pliego de peticiones, el cual es desconocido por la empresa, quien se niega a negociar los puntos allí descritos, por lo cual el Sindicato interpone otra querrela ante el Ministerio de la Protección Social, quien considera cuatro meses después que existieron algunos errores de procedimiento en el levantamiento de las actas que aprobaron el pliego, por lo que no se puede sancionar a la empresa por negarse a negociar.

Actualmente continúan las presiones y retaliaciones, tales como llamado a descargos, explicaciones por escrito a hechos sin ninguna relevancia, sanciones exageradas, procesos disciplinarios, violación al derecho de igualdad, traslados, persecución sindical, manipulación de hechos y otros que claramente afectan el libre ejercicio del derecho de asociación y negociación.

Caso Sintrabrinks

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
Telefax: 323 75 50/79 60
E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
Tel: 268 20 84/87 01
E-mail: ctc1@etb.net.co



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

Los Convenios 87 y 98 de O.I.T. son violados a las trabajadoras y los trabajadores de la Empresa multinacional BRINKS de Colombia S.A., pues no respeta el derecho al ejercicio de asociación sindical con libertad y autonomía, e igualmente el derecho a la negociación colectiva, en donde se pretende por la empresa una injerencia en el accionar sindical lo que la lleva a perseguir a los afiliados de la organización sindical obligándolos a desafiliarse, cancelar relaciones de trabajo, acoso, vulneración a la intimidad personal, entre tantas otras violaciones.

Se ha dado una constante persecución que ha desatado BRINKS DE COLOMBIA S.A. contra los trabajadores y trabajadoras, vulnerando el derecho fundamental a la asociación sindical, encontramos:

El 8 de mayo de 2010 BRINKS DE COLOMBIA S.A. despide al trabajador sindicalizado Aroldo Miranda en la ciudad de Riohacha.

Pese al debilitamiento provocado por la empresa, el 17 de noviembre de 2010 se afilian 24 trabajadores a SINTRABRINKS hecho notificado a la empresa BRINKS DE COLOMBIA S.A. Inmediatamente la empresa promociona y realiza reuniones con los nuevos sindicalizados para persuadirlos de retirarse del sindicato.

El 19 de noviembre de 2010, BRINKS DE COLOMBIA S.A. despidió tres trabajadores sindicalizados Robert Santiago Cuevas Avellaneda, Alfonso Avella Sáenz, Gilberto Mojica Mahecha por supuestas faltas. Días después despide dos trabajadores sindicalizados más.

30

Citaciones a descargos a los trabajadores sindicalizados con el objeto de intimidarlos con violación del debido proceso, algunos de ellos son posteriormente despedidos.

La persecución queda demostrada así: en 1999 SINTRABRINKS tenía 473 afiliados a nivel nacional en las ciudades de Bogotá, Montería, Ibagué, Bucaramanga, Cartagena, Cali y Medellín. En febrero 7 de 2007 contaba con 156 afiliados, en el 2010 SINTRABRINKS cuenta con solo 97 afiliados.

Hasta el punto que en 18 ciudades donde funciona la empresa de un total de más de 1700 trabajadores el sindicato cuenta únicamente con trabajadores sindicalizados en las ciudades de: Bogotá (84), Montería (7), Ibagué (1), Cartagena (1), Riohacha (1) y Cali (3), quienes se encuentran en grave peligro de que se viole también derecho fundamental a un trabajo decente. La violación a la asociación sindical genera desafiliación con la consecuente desaparición de las subdirectivas a nivel regional y comités sindicales.

La empresa elabora un pacto colectivo 2009-2011, buscando la desafiliación de los trabajadores sindicalizados y la eliminación de la convención colectiva, concediendo a través de beneficios unilateralmente otorgados, algunos mínimos derechos como: bono por pronta firma, auxilio de matrimonio que sólo se da a los trabajadores no sindicalizados, específicamente en el art. 3 del pacto colectivo establece la desafiliación del sindicato como condición para beneficiarse de las dadas, afirma el texto que, si el trabajador perteneciere al momento de la firma a una organización sindical se entiende para efectos del pacto colectivo como renuncia a dicha organización.

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
Telefax: 323 75 50/79 60
E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
Tel: 268 20 84/87 01
E-mail: ctc1@etb.net.co



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

Este pacto colectivo se viene aplicando hasta la fecha y de manera paralela a la convención colectiva firmada con el sindicato, desconociendo la representación de los trabajadores que hace la organización sindical

En 2010 se tienen 33 trabajadores que han sido afiliados al pacto o despedidos por aparente justa causa o por acuerdo voluntario –Ver Anexo 1-.

Evidenciamos la violación del Convenio 87 y 98 de la O.I.T. en la protección de los derechos de negociación colectiva y asociación sindical de SINTRABRINKS, por la persecución desatada despidiendo a los trabajadores sindicalizados, algunos protegidos por la garantía constitucional de fuero sindical. Los despidos constituyen un serio amedrentamiento a sus afiliados, detiene el desarrollo de la organización y obstaculiza el ingreso de nuevos trabajadores al sindicato.

Caso 2151 del Comité de Libertad Sindical

El Comité de Libertad Sindical recomendó al Estado colombiano el reintegro y pago de los salarios dejados de percibir de Jorge Eliecer Carrillo Espinosa, presidente de “SINDECAPRECUNDI” Sindicato de Empleados de la antes “CAPRECUNDI” HOY “E.P.S. CONVIDA” del Departamento de Cundinamarca. Sin embargo, el Gobierno y los jueces se han negado al cumplimiento de estas recomendaciones. Esta actitud debilita el accionar sindical y permite la desaparición de sus organizaciones, obstaculización a las garantías y libertades sindicales desde todos sus estamentos oficiales, tal como se muestra en el presente caso.

V. Negociación

1. Diagnóstico

Según el Ministerio de la Protección Social, hasta octubre de 2010, se habían negociado un total de 175 convenciones colectivas y 197 pactos colectivos, cifras que corresponden al 62.5% y al 87.55% del total de convenciones y pactos que se depositaron en ese Ministerio en el 2008, año con el cual es necesario comparar, pues la mayoría de estos convenios tienen una vigencia de dos años.

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Convenciones	477	353	439	349	457	254	280	394	175
Pactos	187	242	193	237	218	182	225	218	197

Fuente: Dirección General de Inspección, Vigilancia y Control del trabajo.
(Tomado de Boletín 003, Avances Laborales. Cifras en Colombia en materia laboral. Ministerio de la Protección Social. Octubre 25 de 2010)

Como se ve, la tendencia que mostraba la negociación colectiva en el 2010 era la misma que se había observado en los años anteriores: un debilitamiento sustancial, en particular de las convenciones colectivas, donde la presencia sindical puede garantizar algún grado de autonomía y de incidencia de los trabajadores, contrario a las figuras del pacto colectivo y del contrato sindical, donde la autonomía de los trabajadores y su capacidad para incidir en los resultados finales de la negociación son bastante limitados.

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
Telefax: 323 75 50/79 60
E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
Tel: 268 20 84/87 01
E-mail: ctc1@etb.net.co



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

Estos datos lo que indican es, que respecto del número de empresas que están registradas en las distintas cámaras de comercio del país, más de un millón, menos del 1% de ellas, cuentan con procesos reales de negociación de las condiciones de trabajo y empleo, y que los trabajadores que se benefician de estos procesos representan apenas el 1.3% del total de la población ocupada. Esto indica que la negociación colectiva es prácticamente marginal.

Lo que muestra esta tendencia es que la patronal se sigue resistiendo a la sindicalización de los trabajadores y únicamente trata con los sindicatos ya formados, negándose sistemáticamente a reconocer la organización de otros colectivos de trabajadores y a vincularlos al campo de aplicación de las convenciones colectivas.

A lo largo de 2010 se presentaron casos graves de políticas antisindicales, en los que la patronal se ha opuesto a la organización sindical de los trabajadores y a la negociación colectiva como los que se han presentado en el sector de transporte de valores (DOMESA y PROSEGUR), en el sector minero de la Guajira y Cesar (Drummond, CHANEME COMERCIAL S.A, Glencore, Carbones de la Jagua), en el sector petrolero (Gran Tierra Energy y Esmerald Energy, multinacionales canadienses que explota petróleo en el departamento del Putumayo, en la British Petroleum y en OCENSA); en el sector de las bebidas y de los alimentos (Coca Cola, SODEXO, Proleche y Parmalat, Coolechera); en el sector del transporte (COPETTRAN, FENOCO), en el sector financiero (ING Colombia, Banco de Bogotá, BBVA, Bancolombia); en el sector de las flores (Naneti/Sunburst Floramérica).

Finamente, una violación grave a la negociación colectiva es la imposibilidad de acordar convenios colectivos sobre las pensiones (acto legislativo 1 de 2005). Este acto legislativo ha vulnerado los derechos de miles de trabajadores colombianos. Al respecto, la Comisión de Expertos ha instado al Estado colombiano a derogar esta norma y permitir la negociación libre y voluntaria.

El mal ejemplo del Estado

También en el sector público la situación es grave, y no sólo porque el Estado se haya negado a aplicar de manera integral los Convenios 151 y 154 de la OIT, sino porque ni siquiera se aplica el decreto 535 de 2009, que supuestamente se creó para estimular procesos de concertación entre las administraciones de las entidades públicas y los sindicatos.

Los casos de burla a la ley y de negligencia en el reconocimiento de derechos abundan en el sector público, pero a lo largo del 2010 fueron relevantes, entre otros, el caso de Bogotá donde las negociaciones se dilataron por más de nueve meses; o en la Registraduría Nacional donde se presentaron resistencias a la aplicación de leyes sobre nivelación salarial; o en la Universidad del Tolima donde los directivos se opusieron a la negociación de un pliego presentado por el sindicato; o en el mismo Ministerio de la Protección Social donde al término de la etapa de arreglo directo y sin que hubiera acuerdo alguno sobre las demandas de los trabajadores la institución dilató innecesariamente la búsqueda de un acuerdo; o en la alcaldía municipal de Popayán que se negó a discutir el pliego de peticiones presentado por SINTRENAL, UNES y ASEP, que agrupan a trabajadores del sector educativo.

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
Telefax: 323 75 50/79 60
E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
Tel: 268 20 84/87 01
E-mail: ctc1@etb.net.co



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

2. Medidas adoptadas por el Estado

Decreto 535 de 2009

El ejecutivo expidió el Decreto 535 de 2009 que reguló la concertación de las condiciones de trabajo con el sector público, norma que no corresponde a la regulación de la negociación colectiva en ese sector conforme a los convenios 151 y 154 de la OIT, ni tiene instrumentos jurídicos que hagan ejecutables las pocas materias que se pueden concertar. El decreto no tiene facilidades para los representantes de las organizaciones reconocidas de funcionarios públicos para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas. Así mismo, tampoco prevé mecanismos independientes e imparciales establecidos para la solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo en el marco del proceso de negociación colectiva.

Un caso emblemático sobre violación a la negociación colectiva en el sector público es el de la Asociación Distrital de Educadores (ADE), afiliada a la FECODE, la cual radicó un pliego de peticiones ante la Alcaldía Mayor del Distrito Capital desde el 30 de octubre de 2009 sin que a la fecha haya tenido solución. Lo anterior, constituye un claro desborde en los tiempos para una negociación y desconoce la normatividad y el sentido de la misma, establecida por la OIT, la cual hace parte de la legislación nacional.

33

3. Recomendaciones de la OIT

La Comisión pide al Gobierno que teniendo en cuenta la sentencia de la Corte Constitucional C-1234 de 2005, *“tome las medidas necesarias para reglamentar el derecho de negociación colectiva de los empleados públicos de conformidad con el Convenio”*¹⁷.

*“La Comisión es consciente de que el decreto es muy corto, es susceptible de mejoras y establece principios que probablemente necesiten de una reglamentación ulterior para cumplir mejor con su objetivo y poder extender en la práctica los acuerdos colectivos en las distintas instituciones”*¹⁸.

*“el Comité constata que la negativa sistemática de una parte a negociar de buena fe puede traducirse en que las partes se sometan en la práctica a un procedimiento de arbitraje, de manera que la negociación colectiva en cuanto tal no se promueve”*¹⁹.

*“La Comisión subraya que la negociación directa con los trabajadores sólo debería ser posible en ausencia de organizaciones sindicales”*²⁰.

¹⁷ Observaciones individuales CEACR C-154 y C-151 año 2007

¹⁸ Observaciones individuales CEACR C-98 año 2010

¹⁹ Informe 355 caso 2643

²⁰ Observaciones individuales CEACR Convenio 98 año 2008, 2004, 2010

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
Telefax: 323 75 50/79 60
E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
Tel: 268 20 84/87 01
E-mail: ctc1@etb.net.co



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

“las medidas que se aplican unilateralmente por las autoridades para restringir la gama de temas que pueden ser objeto de negociaciones son a menudo incompatibles con el Convenio²¹”

4. Casos: Sintratercol (Luis Arzuza) y Sindicato del Hospital Universitario del Valle (Alba Lucía Campaz)

Caso SINTRATERMIBA y SINTRATERCOL

En la terminal metropolitana de transportes de barranquilla s.a. coexisten dos sindicatos, los sindicatos SINTRATERMIBA y SINTRATERCOL de la CTC, como parte del han ejercido la defensa de los derechos de los trabajadores, y la defensa de la empresa como bien público.

En contraposición, la gerencia de la empresa, y la junta directiva, han venido ejerciendo acciones encaminadas a liquidar a estas organizaciones de los trabajadores. Violentando de manera protuberante el derecho de asociación y los relacionados, así de manera abierta se negó a negociar el pliego de peticiones con SINTRATERMIBA y el gerente realizó una rueda de prensa donde informó que la junta directiva lo autorizó para negarse a negociar e iniciar la reestructuración de la planta de personal.

Entre las estrategias antisindicales de la empresa se encuentra la desinformación o propaganda malintencionada contra los dirigentes sindicales hasta el acoso para buscar la desafiliación de los trabajadores sindicalizados, los despidos de las compañeras Mónica Rada y Patricia García por negarse a renunciar al sindicato, o la renuncia del sindicato a través de un formato de Iliana Ortiz, Doris Guerrero, Ingrid Fernández, Adela Gutiérrez, quienes fueron promovidas y recibieron aumentos salariales. Muestra de la presión ha sido la resolución de apertura de investigación sin garantizar los derechos de defensa y debido proceso, contra 20 trabajadores operarios, 16 de ellos son directivos sindicales.

De igual forma en el caso de SINTRATERCOL se despidieron cuatro dirigentes sindicales que gozaban de fuero según el código sustantivo de trabajo sin mediar autorización judicial, negando permisos sindicales, el traslado y desmejora de las condiciones laborales de otros dirigentes asignándoles funciones secundarias, el incumplimiento de la convención colectiva respecto a la estabilidad laboral de trabajadores con más de cinco años de antigüedad, o el despido de trabajadores durante la negociación colectiva ignorando el fuero circunstancial consagrado en el código sustantivo.

Frente a estas situaciones se han presentado querellas a los inspectores laborales sin que se haya alcanzado una protección eficaz a los derechos de libertad sindical.

Caso del Hospital Universitario del Valle

El Sindicato de Servidores Públicos del Hospital Universitario del Valle Evaristo García” E.S.E, “SINSPUBLIC HUV”, resulta ser un caso grave de incumplimiento a las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical, el cual es una clara muestra de las imposibilidades que existen para la negociación colectiva para trabajadores del sector público.

²¹ Observaciones individuales CEACR C-98 año 2010

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
Telefax: 323 75 50/79 60
E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
Tel: 268 20 84/87 01
E-mail: ctc1@etb.net.co



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

En el año 2006 se interpuso queja ante el Comité de Libertad Sindical (CLS), pues el gobierno al promulgar la Ley 909 de 2004 modificó unilateralmente las condiciones de empleo, y la administración del hospital al reportar los cargos de los Empleados Públicos en la OPEC, desconocieron la convención y los derechos fundamentales de los Empleados Públicos con violación a los Convenios 87, 98, 151 y 154.

En el caso presentado al CLS el gobierno no envió sus observaciones, y la ausencia de voluntad para negociar colectivamente con el sindicato se mantiene. Se tenía para los trabajadores vinculados por vía reglamentaria y posición del cargo el respeto a tener un vínculo laboral a término indefinido, el cual no se ha aplicado por el desconocimiento de la administración del hospital de los derechos adquiridos y acordados con el sindicato

El CLS, ha solicitado al gobierno que tomara todas las medidas necesarias para que “la convención colectiva celebrada entre la administración pública y el SINSPUBLIC sea debidamente aplicada”. A pesar del expreso llamado hecho por el órgano de control, no se ha dado cumplimiento al mismo, y el Gobierno no ha permitido a la administración del Hospital cumplir con la recomendación ni la convención colectiva, afectando gravemente el ejercicio de las actividades sindicales al dejar en indefensión jurídica a la organización sindical.

Si bien la administración del hospital universitario, ha reconocido su error, y el carácter vinculante de la recomendación, e incluso ha expresado su voluntad de corregir dicha situación, ha sido la posición de la Comisión Nacional del Servicio Civil quien ha negado tajantemente la aplicación de la convención acordada, y por ende el derecho de negociación sindical de buena fe. Nuestra organización y la CUT hemos realizado reuniones con el presidente de la Comisión Nacional del Servicio Civil, Dr. Fridole Ballen Duque sin que se dé ninguna solución al caso.

El incumplimiento de la recomendación OIT emitida en el caso 2469 aprobada en el 299 Consejo de Administración, pese a la voluntad de ambas partes de superar esta situación, se ha dado por los obstáculos generados por el Gobierno y ratifica la violación permanente a la asociación sindical y negociación colectiva.

VI. Libertad sindical y precarias condiciones laborales

1. Diagnóstico

EMPLEO Y DESEMPLEO²²

Para 2010, a pesar de que la economía muestra señales de recuperación, el mercado de trabajo parece entrar en una fase de estancamiento. Por un lado, la tasa de ocupación se mantiene en un promedio anual de 55,3%, con pequeñas tendencias al alza en algunas épocas del año que resultan ser estacionales para el comercio, como el último trimestre (oct-dic), cuando se dinamiza más la economía por las festividades decembrinas. Por otro lado, la tasa de desempleo no disminuye manteniéndose cerca al 12%. En el 2010, existían en el país cerca de 2.562.000 desocupados, 297.000 más en comparación con el año 2008, periodo en el que los desocupados alcanzaban los 2.216.000, y 49.000 más en comparación con el 2009, lo que

²² Cifras del Departamento Nacional de Estadística. DANE. 2010.

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
Telefax: 323 75 50/79 60
E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
Tel: 268 20 84/87 01
E-mail: ctc1@etb.net.co



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

significa que existen más personas en el mercado laboral en busca de empleo. La población en edad de trabajar aumentó su participación pasó de 78.2% a 78.5%. En igual dirección se presentó un crecimiento en la población económicamente activa en 836.000 personas, llegando a 21.777.000 personas, ampliando la oferta laboral. El total de ocupados fue de 19.215.000.

Seguido a esto, las cifras proporcionadas, muestran que las condiciones de trabajo tampoco parecen ser las mejores entre quienes están empleados, pues existe una tendencia al alza en las condiciones de trabajo subjetivo. En 2010, la tasa de subempleo subjetivo se ubicó en 32,6%, mientras que para el 2009 esta era de 29.7%. Esto quiere decir que cada vez más trabajadores, capacitados para una determinada ocupación, cargo o puesto de trabajo, no están ocupados plenamente o se desempeñan en trabajos en los que generalmente se gana poco. Así lo muestran los datos, ya que en promedio en 2010 el 28,4% de los trabajadores se encontraban poco satisfechos con la remuneración recibida, mientras que 16,7% estaban insatisfechos con la aplicación de sus conocimientos y 10.3% con el número de horas trabajadas.

También se presentó un incremento en la tasa global de participación que pasó de 61.3% en 2009 a 62.7% en 2010, evidenciando así un incremento de la participación laboral como resultado de fuertes presiones tanto por el lado de la oferta como de la demanda, es decir que en 2010 había más colombianos/as compitiendo en el mercado laboral como ocupados o desocupados.

Tabla 1. Evolución de las principales variables del mercado laboral, 2009-2010. Total Nacional por género

Concepto	2009	2010	2009 Promedio anual		2010 Promedio tres trimestres	
	Promedio anual	Promedio anual	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
	% población en edad de trabajar	78,2	78,5	77,4	78,9	77,7
TGP	61,3	62,7	73,3	49,8	74,0	51,5
TO	53,9	55,3	66,5	41,9	67,1	43,3
TD	12,0	11,8	9,3	15,8	9,4	16,0
T,D, Abierto	11,2	10,9	9,0	14,3	9,0	14,3
T,D, Oculto	0,8	0,9	0,4	1,5	0,4	1,7
Tasa de subempleo subjetivo	29,7	32,6	30,0	29,2	32,5	32,6
Insuficiencia de horas	9,0	10,3	7,5	11,2	8,7	12,8
Empleo inadecuado por competencias	14,9	16,7	14,7	15,1	16,4	17,0
Empleo inadecuado por ingresos	26,1	28,4	27,0	25,0	29,0	27,5
Tasa de subempleo objetivo	10,9	12,6	10,9	10,9	12,6	12,5
Insuficiencia de horas	3,9	4,7	3,4	4,6	4,2	5,5
Empleo inadecuado por competencias	5,8	6,7	5,6	6,0	6,6	6,9
Empleo inadecuado por ingresos	9,2	10,5	9,4	9,0	10,8	10,2

Fuente: DANE

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
 Telefax: 323 75 50/79 60
 E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
 Tel: 268 20 84/87 01
 E-mail: ctc1@etb.net.co



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

CONTRATACIÓN

En Colombia no existen registros sistemáticos que den cuenta sobre los niveles de empleo estable y temporal. Los únicos datos que tienen alguna relación con estas variables, son los de trabajadores vinculados a través de CTA y de trabajadores en el sector informal. Durante el 2009, los datos del DANE muestran un promedio de 7.205.000 personas clasificadas como asalariadas/dependientes, las que se suponen tiene un contrato de trabajo con un empleador particular o con el Estado.

Frente a este dato, existen algunos indicadores que nos pueden hablar de la calidad de esta relación, de su permanencia y estabilidad. El primero se refiere al promedio de personas que en el 2009 figuraron como afiliados cotizantes al sistema pensional, que en ese año sumaron 5.700.191, una diferencia de 1.504.809 personas, que representa el 21% del total de asalariados dependientes.

El segundo indicador son los trabajadores afiliados al sistema de compensación familiar, que en el 2009 alcanzó un total de 5.781.793 trabajadores, una diferencia de 1.423.207, que representa el 20% del total de los asalariados. Y el tercer indicador está representado por los afiliados a los fondos de cesantías, que en el 2009 fueron 5.140.162, un diferencia de 2.064.838, que representa el 29% del total del empleo asalariado que se presentó en el 2009.

Entre todos estos indicadores, el de afiliación a un fondo de cesantías, es del cual puede inferirse con mayor claridad la estabilidad y la permanencia en el trabajo de un ocupado, ya que sólo a aquel trabajador que se le vincula mediante contrato de trabajo a término indefinido o a aquel que permanece en su puesto de trabajo por más de un año, es al que se le consignan sus cesantías en estos fondos. Lo que significa, que en Colombia, de cada 100 trabajadores con contrato de trabajo, 29 tienen un contrato temporal de menos de un año. Sin embargo, no nos dice nada sobre las condiciones en las que se encuentra el trabajador, además no tiene en cuenta a los ocupados por medio de las CTA.

INFORMALIDAD

En Colombia el ocupado informal es aquella persona que durante el período de referencia se encontraba en algunas de las siguientes situaciones:

- 1). Los empleados particulares y los obreros que laboran en establecimientos, negocios o empresas que ocupen hasta cinco personas en todas sus agencias y sucursales, incluyendo al patrono y/o socio.
- 2). Los trabajadores familiares sin remuneración en empresas de cinco trabajadores o menos.
- 3). Los trabajadores sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares.
- 4). Los empleados domésticos en empresas de cinco trabajadores o menos.
- 5). Los jornaleros o peones en empresas de cinco trabajadores o menos.
- 6). Los trabajadores por cuenta propia que laboran en establecimientos hasta cinco personas, excepto los independientes profesionales.
- 7). Los patronos o empleadores en empresas de cinco trabajadores o menos.
- 8). Se excluyen los obreros o empleados del gobierno.

La informalidad en Colombia se mide para las trece áreas metropolitanas, a partir de 2009 esta medición tuvo un cambio, se pasó de medir personal ocupado en empresas con 10 trabajadores a empresas con cinco trabajadores, este cambio metodológico conlleva a que las cifras de informalidad bajen sustancialmente de un 57,5% a un 51,6% en el 2010, se pasó de contar con 5.320.000 informales a 4.769.000 en este mismo año.

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
Telefax: 323 75 50/79 60
E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
Tel: 268 20 84/87 01
E-mail: ctc1@etb.net.co



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

INGRESOS DE LOS TRABAJADORES

Al analizar los ingresos de los trabajadores del país, se tiene que para el 2009 cerca del 45% de la población ocupada recibe como ingresos menos de un salario mínimo legal vigente, es decir, 8.355.243 ocupados, seguido de un 33% que recibe como remuneración de uno a menos de dos smmlv, que equivale a 6.012.024 trabajadores, sólo el 9% recibe entre dos a menos de cuatro smmlv, esto es 1.683.726 ocupados y un marginal 5% recibe ingresos superiores a cuatro smmlv. De lo anterior se puede inferir que cerca del 78% de la población ocupada recibe menos de dos salarios mínimos. Las mujeres siguen siendo las más perjudicadas, son las que menos salarios reciben, para este mismo año, el 49% de las ocupadas reciben menos de un salario mínimo, 28% entre uno a menos de dos y sólo un 4% recibe más de cuatro salarios, por el lado de los hombres, estos tienen mayor participación mientras va creciendo la escala salarial.

Tabla 14. Rango de Ingresos laborales por sexo 2009, (Promedio trimestral) - Fuente: DANE.

Ingresos	Total	(%)	Hombres	(%)	Mujeres	(%)
Menos de un SMMLV	8355243	45,34	4743690	42,76	3611553	49,24
De 1 a menos de 2	6012024	32,63	3943995	35,55	2068030	28,20
De 2 a menos de 4	1683726	9,14	1061968	9,57	621759	8,48
De 4 y más	894070	4,85	583737	5,26	310333	4,23
No informa	1482325	8,04	760105	6,85	722220	9,85
Total	18427389	100	11093494	100	7333894	100

38

PROTECCIÓN SOCIAL

Como lo indica la tabla siguiente, las condiciones de protección social de los y las trabajadores colombianos no reflejan para nada la existencia de un país decente: de cada 100 ocupados, 45 aparecen afiliados como contribuyentes al régimen de salud; a pensiones sólo 31 figuran como afiliados cotizantes; a riesgos profesionales sólo 36 y al régimen de cesantías apenas 28. De cada 100 trabajadores y trabajadoras apenas cuatro están sindicalizados y solo uno se beneficia de algún contrato colectivo de trabajo.

Tabla 1. Indicadores de protección social en el mundo laboral. 2006-2009.

Concepto	2006	2007	2008	2009	2009%
Ocupados Total Nacional (a)	16898469	17111887	17448346	18427000	100
Afiliados fondos cesantías (b)	3852532	4188864	4604588	5140162	28
Afiliados Cajas de Compensación Familiar ©	4858857	5340618	5665950	5781793	31
Afiliados cotizantes Régimen Contributivo de salud (d)	7412670	7625481	8147834	8365153	45
Afiliados Aseguradoras de Riesgos profesionales (e)	5637676	5945657	6188317	6707424	36
Afiliados cotizantes fondos de pensiones (f) (prima media y ahorro individual)	4644247	5187436	5504062	5700191	31
Población afiliada a sindicatos (g)	847253	818507	821957	810190	4
Convenios colectivos (h)	355	463	472	600	1
Cobertura Convenciones Colectivas (i)	60462	176948	108463	135000	1

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
Telefax: 323 75 50/79 60
E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
Tel: 268 20 84/87 01
E-mail: ctc1@etb.net.co



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

2. Medidas adoptadas por el Estado

La Corte Constitucional viene avanzando en la definición de una línea jurisprudencial que le estaría quitando “piso” a la generalización de los contratos de prestación de servicios y de la contratación a través de CTA en las entidades públicas. En la sentencia C-614 de 2009, la Corte señaló que estas figuras constituyen una burla para los derechos laborales de los trabajadores al servicio del Estado y conmina a la Contraloría General de la República, a la Procuraduría General de la Nación y al Ministerio de la Protección Social a que adelanten estudios completos e integrales de la actual situación de la contratación pública de prestación de servicios, en aras de impedir la aplicación abusiva de figuras constitucionalmente válidas. Sin embargo, ni el gobierno ni las instituciones conminadas por la Corte Constitucional han iniciado acciones para resolver esta grave situación que precariza a cerca de un millón de trabajadores y que impide que estos ejerzan libremente sus libertades sindicales.

El nuevo gobierno ha propuesto cuatro temas en materia laboral: i) La creación de 2.500.000 de empleos y la formalización de 500 mil; ii) Una ley sobre formalización del empleo (Ley 1429 de 2010); iii) La creación del Ministerio del Trabajo; iv) Una nueva reforma pensional que incremente la edad de jubilación. Sin embargo, ninguna de estas cuatro medidas ha sido sometida a discusión, ni se ha buscado construir acuerdos con las centrales sindicales. Es indispensable que el gobierno se comprometa en adelantar consultas, discusiones y la búsqueda de acuerdos en estos temas.

39

Ley de formalización del empleo

La ley 1429 de 2010, establece una serie de medidas para promover la formalización y la creación de empleo. Esta ley no fue el resultado del diálogo social, no contempló varias propuestas concretas que el movimiento sindical presentó, y dejó varios vacíos y problemas que de no ser resueltos, convertirán esta ley en retórica que no modifica la realidad laboral. Los principales problemas de esta ley son los siguientes: No generó mecanismos de seguimiento y verificación, no mejoró la ya débil y prácticamente inexistente inspección laboral, en algunas medidas se establece condiciones que discriminan a los trabajadores, entre otras.

En relación con el artículo 63 de esta ley que prohíbe la intermediación laboral a través de las CTA, debemos decir, que si bien avanza en reconocer los derechos laborales del CST a estos trabajadores, aun no se resuelven varios problemas, en primer lugar, no se establecen las libertades sindicales para estos trabajadores asunto en el que se ha insistido desde la OIT, en segundo lugar, la prohibición no es absoluta y por tanto se mantendrán en muchos sectores prácticas de intermediación, y en tercer lugar, no existen planes y medidas concretas del Estado dirigidas a generar una transición que permita que los trabajadores sean vinculados directamente a las empresas.

Proyecto de acto legislativo de sostenibilidad fiscal

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
Telefax: 323 75 50/79 60
E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
Tel: 268 20 84/87 01
E-mail: ctc1@etb.net.co



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

El Congreso está debatiendo una reforma a la Constitución que pretende establecer como principio constitucional la regla de sostenibilidad fiscal. Al respecto, tenemos serias preocupaciones sobre el contenido y alcance de este nuevo principio, que consideramos puede afectar seriamente los derechos sociales de las y los colombianos. Tenemos tres razones por las que creemos este proyecto es muy grave. La primera razón es la ausencia de definición constitucional clara e inequívoca de sostenibilidad fiscal. Hay economistas que defienden de manera diferente la regla de sostenibilidad fiscal, frente a lo cual, nos genera profundas dudas sobre lo que realmente busca el proyecto. Una de esas posturas la define como la regla según la cual los gastos no pueden ser mayores que los ingresos, y otras parten de la base de que debe mantenerse un equilibrio entre gastos e ingresos pero garantizando el gasto público social. En cualquier caso, resulta preocupante que el Gobierno pretenda constitucionalizar un principio cuyo contenido no ha sido debatido democráticamente. La segunda razón es que asumiendo que se trata de un principio que regula el gasto público, éste generará una limitación grave a las posibilidades del Estado de cumplir con sus obligaciones sociales, pues ata la respuesta del Estado frente a las garantías de satisfacción de esos derechos, incluso en situaciones de extrema gravedad que deben ser atendidas de manera impostergable, más allá de que para hacerlo se necesiten más recursos que aquellos con los que efectivamente cuenta el Estado. Finalmente, esta nueva cláusula constitucional reduce, o incluso imposibilita, la exigencia ante los jueces de los derechos sociales de los ciudadanos porque genera un obstáculo al importante trabajo de los jueces, quienes estarán atados a una fórmula matemática presupuestal que será la que determinará el contenido de sus decisiones, la cual deben observar ya que, de no hacerlo, puede acarrearles hasta sanciones penales (por delito de desacato).

40

3. Recomendaciones de la OIT

“La Comisión reitera que cuando los trabajadores de las cooperativas u otros tipos de contratos civiles o comerciales deben efectuar tareas propias del giro normal de actividades de la entidad en relación de subordinación, deben ser considerados como empleados en una verdadera relación de trabajo y en consecuencia deben gozar del derecho de afiliación sindical. En consecuencia, la Comisión pide una vez más al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar la plena aplicación del artículo 2 del Convenio, de manera que todos los trabajadores, sin distinción, puedan gozar del derecho de constituir un sindicato o afiliarse al mismo²³”.

4. Casos: Anthoc (Yesid Camacho), Sintrasplendor (Nohora Maldonado), Unión Portuaria (Rodrigo Mendoza) y Sinalcorteros (Jorge Caicedo).

Caso Anthoc

El sector hospitalario público colombiano, desde donde se prestan los servicios de salud a una gran parte de la población, es el más afectado por la intermediación laboral a través de la deslaboralización, desregularización y tercerización laboral. Al no haber plantas de personal que vinculen directamente a empleados públicos o trabajadores oficiales, pues existen verdaderas nóminas paralelas que generan la

²³ Observaciones individuales CEACR C-87 año 2008

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
Telefax: 323 75 50/79 60
E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
Tel: 268 20 84/87 01
E-mail: ctc1@etb.net.co



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

inaplicación de derechos laborales, las libertades sindicales, la negación al derecho de sindicación y negación al derecho de negociación colectiva, mutilando y deteriorando la existencia de las organizaciones sindicales en el sector público.

Se generó una transformación del Sistema de Salud basado fundamentalmente en la oferta pública de servicios y en la demanda desde la “Competencia Regulada”, cambiando así la naturaleza de los hospitales, de Establecimientos Públicos, al de Empresas Sociales del Estado, las cuales deben competir con el sector privado, pero además someterse a una fuerte intermediación financiera por parte de las Empresas Promotoras de Salud, de corte privado, a favor de quienes han legislado en el estado colombiano desde la expedición de la Ley 100 de 1.993 hasta la reciente Ley 1438 de 2011.

Al convertir los hospitales en Empresas Sociales del Estado –ESE–, se les mantuvo algunos aspectos de Establecimientos Públicos, dentro de ellos el Régimen de Personal que mayoritariamente era el de Carrera Administrativa con excepcionales casos de trabajadores oficiales, régimen que en el papel Hoy se mantiene.

Con la implementación de la Ley 100 de 1993 y la asunción de los roles propios de entidades que deben competir, el Gobierno conjuntamente con el Banco Interamericano de Desarrollo, plantearon que estas entidades no eran viables con esa estructura y determinaron mediante Convenios de Crédito firmados a finales de la década de los 90 reestructurar el conjunto de la red pública hospitalaria, mediante un programa llamado “programa de mejoramiento de los servicios de salud”

El programa de reestructuraciones empezó en el año 2000, con los hospitales de mayor complejidad del país, afirmando que los trabajadores ganaban demasiado, que las convenciones colectivas eran sumamente onerosas, que había que cambiar los costos fijos por costos variables, sin que existieran estudios importantes, ni se valoraran factores externos de mercado, ni existiera dialogo significativo, dicho de otra manera, los trabajadores de planta por formas desregularizadas de contratación sin consultar con organizaciones sindicales

Para la época, según las cifras oficiales eran aproximadamente 100.000 trabajadores incorporados a las plantas de personal de los cuales había que suprimir el 35% para hacer viables las instituciones, en principio los cargos a suprimir eran los que denominaban no misionales, que en la mayoría de casos eran los que tenían derecho a la negociación colectiva, ya que a los empleados públicos no se les reconoce ese derecho.

Posteriormente se eliminaron los cargos de trabajadores oficiales y se consolidó la utilización de Cooperativas de Trabajo Asociado a quienes se les negó el derecho de asociación y la aplicación de convenciones colectivas. El proceso avanzó a los llamados cargos misionales y el Gobierno expidió normas para eliminar el vinculo laboral en el sector como el Decreto 536 de 2004, en el que se establecía que podían existir Empresas Sociales del Estado Sin Planta de Personal, con fundamento en este Decreto se liquidaron más de 100 hospitales, los cuales se reabrieron con plantas de personal que no superan el 3% de las personas que laboran para ellos, casos: Hospital Universitario del Caribe, Hospital Universitario de Santander, Hospital Universitario de Caldas, entre otros.

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
Telefax: 323 75 50/79 60
E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
Tel: 268 20 84/87 01
E-mail: ctc1@etb.net.co



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

Pasaron en los hospitales públicos de tener aproximadamente 130.000 trabajadores en el año 1.999 a laborar actualmente 280.000 personas, de las cuales solamente 30.000 permanecen en las plantas de personal y 250.000, son contratistas o sin ninguna estabilidad laboral, sin derecho a la sindicación, a la negociación colectiva, por su forma de vinculo a través de Cooperativas de trabajo asociado, en las cuales su ingreso promedio no supera en un 50% la de un trabajador de planta, quienes pagan su propia seguridad social, no tienen prestaciones sociales, no tienen derecho a la sindicalización, menos aun a la negociación colectiva, pues el estado argumenta que son socios de las cooperativas y por tanto no tienen patrón o empleador, de tal manera que la relación en la cooperativa es comercial y no laboral.

Durante 10 años se ha acudido a la justicia, sin que se le brinde la debida atención, solamente cuando el daño al ordenamiento constitucional fue tan evidente, la Corte Constitucional mediante la sentencia C-614 de 2009, en demanda promovida por ANTHOC, dio la razón y señalo que las actividades permanentes del Estado deben ser desempeñadas por personal vinculado a las plantas de personal; ratificando las prohibiciones establecidas en los Decreto 2400 y 3074 de 1968, en las cuales se establece que está prohibido que las actividades permanentes del estado sean vinculadas por contrato de prestación de servicios. Igualmente ante demanda presentada por ANTHOC desde el año 2004, el Consejo de Estado mediante Sentencia radicada No.0532 de Agosto de 2010, declaro la nulidad del Decreto 536 de 2004, que como vimos anteriormente determinaba la existencia de ESE sin planta de personal.

Al día de hoy las decisiones de los órganos judiciales colombianos no han tenido por efecto la laboralización de los trabajadores del sector de la salud, no ha tomado medidas concertadas para buscar la aplicación de la sentencia C-614 de 2009, muy por el contrario con la expedición de la Ley 1438 de 2011, ratificó su política de precarización laboral, en el artículo 59 establece que los servicios de las Empresas Sociales del Estado, serán prestados por operadores externos o privados. Igualmente en el artículo 103 señala que las actividades “misionales permanentes” solamente serán incorporadas a las plantas de personal en julio del año 2013, probablemente cuando toda la operación de los hospitales este en manos de particulares, lo que además significa una burla flagrante de la sentencia y a los Convenios OIT.

La política de precarización de condiciones laborales no mejoró la situación de la población en el tema de salud, pues se incremento en nuestro país lo que se ha denominado el “Paseo de la Muerte”, los hospitales están en precarias condiciones pues entre el Estado y las EPS les adeudan más de cinco billones de pesos, los trabajadores han puesto más de 80.000 cargos suprimidos en lo que han llamado la más grande masacre laboral de la Historia, las condiciones laborales se han pauperizado en más del 50%, a tal punto que hay trabajadores que hace más de 12 meses no les pagan salario y en el proceso de implementación han colocado más de 133 muertos, más 400 desplazados, 12 desaparecidos, más de 900 amenazados, 20 familias exilados o refugiados, si se tiene en cuenta que un alto porcentaje de los tercerizadores, operadores externos y gestores de las cooperativas de trabajo asociado provienen del narcotráfico y el paramilitarismo.

A pesar de este marco, el Gobierno se autocalifica ante la diplomacia internacional como un caso de progreso, cuando sus políticas públicas en materia laboral y de cumplimiento a los compromisos adquirido en la OIT, vienen siendo incumplidos hasta el punto que el derecho de sindicación, derecho de negociación

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
Telefax: 323 75 50/79 60
E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
Tel: 268 20 84/87 01
E-mail: ctc1@etb.net.co



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

colectiva y de creación de sindicatos, hoy en el sector público es caso nula y lo peor esta misma política, la han hecho extensiva al sector privado.

Caso Sintraspendor

La Corporación Cactus (www.cactus.org.co), recientemente realizó una investigación sobre factores psicosociales entre trabajadoras y trabajadores florícolas en la Sabana de Bogotá, y encontró que existen “factores de alto riesgo para la salud física y emocional de estas personas, tales como el excesivo control de los tiempos de trabajo por parte de jefes y supervisores, un pobre sentido del trabajo, excesivas exigencias psicológicas cuantitativas, bajo sentimiento de grupo, inseguridad en el trabajo, exigencias psicológicas de esconder emociones, baja calidad del refuerzo y del apoyo social”.

La investigación también halló factores asociados al género, debido a las diferencias en la asignación de tareas y cargas laborales, que para las mujeres (que son el 65% de la fuerza laboral) implican alta frecuencia de movimientos repetitivos y mayor rapidez de éstos, tanto en cultivo como en postcosecha. No hay discriminación salarial de género, el salario es igual para hombres y mujeres, pero sobre éstas hay mayor exigencia y presión en términos de rendimiento.

Las jornadas de trabajo son bastante irregulares, dependiendo de la temporada, en estos meses previos al día de San Valentín se da el pico de producción, y las empresas deben enganchar un alto número de trabajadores temporales, pero también extienden las jornadas de trabajo. *“Uno no se toma los treinta minutos para almorzar sino que almuerza en diez, y de una vez se va a trabajar; justamente por querer rendir o por cumplir una meta u otra, y el temor obviamente de perder el empleo”*, es el testimonio de una de las trabajadoras incluido en el estudio. Algunas empresas establecen el sistema 4 x 4, o sea que 4 días trabajan 20 horas seguidas, y los siguientes cuatro días los descansan.

E igualmente lamenta el bajísimo grado de organización sindical en el sector. Calcula que sólo el 6% o 7% de los trabajadores está sindicalizado, cuando épocas anteriores era el 15%. Y en su gran mayoría afiliados a sindicatos “patronales”, porque los sindicatos independientes prácticamente ya no existen, fueron liquidados por la arremetida de los empresarios. Mencionó el caso de la empresa Benilda, que fue liquidada el año pasado y con ella liquidaron el sindicato. Y el caso más dramático de la empresa Guacarí, del Grupo Nannetti, donde los y las trabajadoras tenían un sindicato que el año pasado lideró dos paros largos, por los incumplimientos de la empresa. El último paro fue roto de manera violenta por miembros de la seguridad de la empresa, que agredieron físicamente a los sindicalistas y sus asesores, acción en la que, según lo denunció el sindicato, intervinieron delincuentes comunes contratados en Zipaquirá.

En materia de formas de contratación, al enganche por medio de Cooperativas de Trabajo Asociado, se le suma el aumento de contratación por servicios temporales, con contratos a seis meses y un año, especialmente en las empresas grandes afiliadas a Asocolflores.

Y en cuanto a salarios este es un sector nivelado por lo bajo: prácticamente todas las empresas floricultoras pagan el salario mínimo. Cuando existían los pactos colectivos pagaban entre 10% y 15% por encima del mínimo, pero ya no porque los pactos paulatinamente, desde hace unos cuatro años, los han ido desmontando a medida que desaparecen las organizaciones sindicales.

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
Telefax: 323 75 50/79 60
E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
Tel: 268 20 84/87 01
E-mail: ctc1@etb.net.co



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

El peor ejemplo de la precarización y el abuso laboral en la floricultura lo da el Grupo Nannetti, uno de los más grandes del sector, propietario de 16 empresas en las que laboran unas 7 mil personas. Desde el año pasado los y las trabajadoras de casi todas estas empresas han tenido que soportar el incumplimiento sistemático del pago de los salarios, las prestaciones sociales y la seguridad social, lo que provocó varios ceses de actividades y manifestaciones de protesta.

Dentro de las acciones realizadas por las empresas de floricultura de la Sabana de Bogotá para eliminar organizaciones sindicales se ha generalizado el acogerse al régimen de insolvencia Ley 1116 de 2006 o recurrir a liquidaciones privadas, procedimiento que se realiza sin una supervisión estricta del Estado, que a partir del cambio en la legislación desde 2006 debilitó la garantía y protección a los derechos laborales en los procesos de cierres de las empresas.

En el caso de Splendor, en vista de los compromisos de la empresa firmados ante el ministerio de la protección social y los representantes legales del sindicato en cabeza de su presidente José Miguel Góngora y de los cuales nunca se cumplieron, esta organización sindical tomo la decisión a partir del 07 de Diciembre iniciar un cese de actividades, ni siquiera exigiendo un mejor salario, o cualquier otra reivindicación, sino obligados a ello para que la empresa nos cancele los sueldos, primas, seguridad social, subsidios familiares y prestaciones extralegales que nos deben desde el año pasado. Sin embargo los empresarios han querido convertir nuestros justos reclamos en un crimen. Denunciando penalmente a las directivas sindicales y despidieron a 76 trabajadores acusándolos de haber incurrido en actos inmorales y presuntamente delictuosos, y constreñido de manera ilegal a las directivas de la empresa al exigirles pagos a los que dicen tener derecho.

44

Precisamente una de estas empresas: la finca Splendor, está hoy en cese de actividades por estos incumplimientos. Tanto que el 35% de su personal, cansado de la situación, optó por retirarse de la empresa, algunos con antigüedad de 20 y más años. Y este es el momento que no han recibido la liquidación y las prestaciones a que tienen derecho. La explicación que les da la empresa es que, por causa de la crisis, no tiene recursos para cumplir con sus obligaciones laborales.

Otra empresa del Grupo que también ha tenido bastantes dificultades, es La Fragancia, donde laboran unas 200 trabajadores, la mayoría de ellas agremiadas en Untrafragancia, sindicato de base de carácter independiente cuyo presidente, José Mora, señala que persiste el incumplimiento de algunas obligaciones laborales atrasadas, pese a los dos ceses de actividades que hicieron en diciembre y enero. Señaló que es una empresa que tampoco respeta las normas ambientales.

Pese a las graves denuncias de corrupción, las ayudas económicas, los auxilios por clima o problemas fitosanitarios, subsidio de intereses, o los beneficiados por los créditos del Banco Agrario y el Programa Agro Ingreso Seguro que han recibido del gobierno, existen graves incumplimientos laborales por parte del Grupo Nannetti, Chía, Elite, Andes, Hosa, Falcon, entre otros. El propio Ministro de Agricultura habla de setecientos mil millones de pesos.

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
Telefax: 323 75 50/79 60
E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
Tel: 268 20 84/87 01
E-mail: ctc1@etb.net.co



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

Imposición de cooperativas de trabajo asociado sin derechos, en muchas ocasiones dejaron de cancelar sueldos primas, seguridad social, subsidios familiares, indemnizaciones, y en particular a estigmatizar y señalar a las organizaciones sindicales

Hoy pretenden justificar la precarización, abusos violaciones de derechos laborales en razones de caídas en la tasa de cambio del dólar, ignorando convenciones colectivas y derechos legalmente constituidos como pago de horas extras, evasión de pagos de salud, pensiones o riesgos profesionales, negando subsidios familiares e incluso realizando retenciones ilegales. Todo esto a pesar que las exportaciones del sector de la agroindustria crecieron en cerca del 10%.

Caso de Unión Portuaria

Rodrigo Mendoza, presidente de la Unión Portuaria Santa Marta, es una organización sindical que afilia a los trabajadores de los puertos Colombianos, en las ciudades de Barranquilla, Cartagena, Santa Marta y Buenaventura. Tiene por objeto la defensa de los derechos de trabajadores y por su organización y posición dentro de la sociedad, le permite estudiar e identificar las violaciones y problemáticas laborales dentro de los puertos.

Hoy entre una de las mayores problemáticas la intermediación laboral, el uso ilegal de las empresas de servicios temporales y la falta de formalización laboral, lo cual produce una grave violación a las condiciones dignas de trabajo.

La intermediación laboral o tercerización en la todas las empresas de la cadena logística de la actividad portuaria implica desconocer los derechos laborales de más de 30 mil trabajadores, desconociendo los derechos de: pago por recargo nocturno, por horas extras por trabajo suplementario, por trabajo en dominicales y festivos, descanso dominical, subsidio de transporte; uniformes y calzado, primas, vacaciones, cesantías, intereses de cesantías, alimentación, afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral, pago de parafiscales. Esto es, existe una violación a los derechos laborales mínimos de los trabajadores.

Las personas que laboran al servicio de las Sociedades Portuarias desarrollan labores propias y necesarias de la actividad portuaria, es decir, actividades propias del objeto de la misma sociedad, sin embargo la nómina o personal que presta su fuerza de trabajo para la Sociedad Portuaria no son vinculados por medio de contratos laborales, por el contrario son suministrados a través de CTA o de Empresas de Servicios Temporales, o sociedades anónimas simplificadas.

Las Empresas de Servicios Temporales solo pueden suministrar personal a empresas usuarias en aquellos cargos de carácter temporal o transitorio, y no para las actividades propias y permanentes realizadas en los puertos, el mal uso de esta intermediación genera una vulneración de derechos a través de la tercerización laboral (rompimiento de la relación de trabajo entre trabajador y el empleador que se beneficia del trabajo, a través de un tercero que obtiene una retribución económica no autorizada, negando así la existencia de verdaderos contratos laborales con el empleador beneficiado).

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
Telefax: 323 75 50/79 60
E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
Tel: 268 20 84/87 01
E-mail: ctc1@etb.net.co



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

Igualmente, la utilización de CTA, para reemplazar actividades propias de los puertos, a pesar de las prohibiciones normativas del artículo 17 del Decreto 4588 de 2006, y en el Art. 7 de la Ley 1233 de 2008, no se tiene protección alguna por la sola expedición de las leyes.

A pesar de haber realizado diversas denuncias ante inspectores del ministerio de la protección social, no se tiene ninguna sanción significativa ni protección para la organización sindical

En el caso de las sociedades portuarias existen más de 100 empresas que realizan intermediación laboral, muchas de estas se han constituido como cooperativas de trabajo asociado, o como empresas de servicios temporales las cuales realizan tercerización o intermediación laboral ilegal, cuestiones que limitan el ejercicio de las actividades sindicales y el propio derecho de asociación.

Sinalcorteros

Hace algunos años los trabajadores de la caña fueron tercerizados negando los derechos laborales a través de Cooperativas de Trabajo Asociado, en 2005 se realizó el primer gran paro de los trabajadores corteros de caña que logró desterrar a los contratistas que crearon una cooperativa de trabajo asociado (CTA) y otra CTA con los corteros, la primera contratada con los ingenios y la segunda contratada con la primera; pero no se logró acabar con las CTA, los ingenios retomaron el control de la situación manipulando las CTA y a los representantes legales de las mismas, aprovechando la ignorancia de los corteros en temas de cooperativismo.

Esta situación llevó a la realización de un segundo paro en el 2008 que terminó con la firma de acuerdos comerciales entre las CTA y ocho ingenios, de los cuales se han venido renovando en solo cinco ingenios, en la práctica los ingenios no reconocen a las organizaciones sindicales ni firman convenciones colectivas.

Actualmente, los ingenios pagan las condiciones exigidas por la ley a las CTA: prestaciones sociales, seguridad social, parafiscales, dotaciones y transporte, y éstas a su vez a los trabajadores, pero la existencia de las CTA no garantiza la contratación colectiva y la estabilidad laboral. En el ingenio Central Tumaco hace dos meses despidieron a 151 corteros sin derecho absolutamente a nada y el ingenio anunció el despido de los restantes 120 con el argumento de la mecanización del corte.

Hace cuatro meses, el ingenio María Luisa despidió a nueve líderes de los corteros, el ingenio Central Castilla despidió a cinco líderes firmantes del acuerdo del pasado 6 de enero del 2011, y en los ingenios Providencia y del Cauca se han promovido proyectos productivos de 15 millones de pesos para los corteros que voluntariamente se quieran retirar del corte de caña, en el momento se han retirado alrededor de 700 corteros y más del 85% de ellos se encuentran quebrados y sin empleo en menos de 12 meses de haber presentado el proyecto asesorados por la Fundación Carvajal de Cali.

Igualmente hay que anotar que por el proceso de mecanización del corte de caña, en sólo cinco años se han reemplazado tres mil corteros, sin darse ningún tipo de dialogo con las organizaciones sindicales, a pesar que la agroindustria muele alrededor de 75.000 mil toneladas diarias de caña que necesitarían 15 mil corteros y en el momento solo hay cerca de 12 mil.

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
Telefax: 323 75 50/79 60
E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
Tel: 268 20 84/87 01
E-mail: ctc1@etb.net.co



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

No se reconoce el derecho de asociación, de los 13 ingenios azucareros solo se firman acuerdos comerciales en cinco de ellos. Por ejemplo, en el ingenio Riopaila-Castilla los acuerdos son constantemente cuestionados y el ingenio abusa de su posición comercial frente a los corteros, imponiendo cláusulas lesivas en las ofertas mercantiles como la llamada “reserva del derecho de admisión”. Con esta cláusula niegan el derecho al trabajo a quienes reclaman por las continuas arbitrariedades de la empresa. El 9 de febrero de 2011, la empresa utilizando esta cláusula despidió a cinco líderes sindicalizados de los corteros por el “delito” de aclararle a sus compañeros y a un supervisor del ingenio, un punto del acuerdo que ellos mismos firmaron 10 días antes, y que la empresa trataba de desconocer. Los compañeros despedidos fueron: Carlos Quintana, Damasio Largo y Álvaro Banguera y Luis A. Medina y Daniel Santos, miembros de la comisión negociadora del acuerdo firmado el pasado 6 de enero del 2011 entre la empresa y los corteros de caña.

A las CTA del sector de los corteros de caña de los ingenios azucareros se les pagan todos lo que ordena la ley, pero los trabajadores no tienen derechos laborales y sindicales porque el régimen contractual lo regula el código del comercio y no la legislación laboral, solo la movilización y la huelga logra hacer que haya algunas condiciones básicas para el trabajo.

La mecanización del corte de caña ha dejado en la calle en los últimos cinco años a cerca de 3 mil corteros agudizando el problema social en el valle geográfico del río Cauca. No hay ninguna propuesta de reubicación laboral por parte del gobierno o los empresarios en su conjunto. Incauca y Providencia han promovido los supuestos “proyectos productivos de 15 millones de pesos”, pero realmente los corteros que los reciben no tienen ni la preparación ni las condiciones para desarrollar empresas viables.

En 2008, los corteros, después de muchas luchas frente a los empresarios y el Estado, logramos constituir un sindicato, Sinalcorteros. Sin embargo, los corteros de las CTA somos considerados como el empleador y el trabajador, es por ello que la libertad sindical, el derecho de negociación colectiva y las garantías laborales y sindicales no son reconocidos por los ingenios azucareros. Las empresas pueden despedir libremente a los líderes sindicales porque ellas no tienen ninguna relación con el sindicato, nuestro vínculo es un acuerdo comercial. De esta manera fue como Riopaila-Castilla pudo despedir a la comisión negociadora sin que haya protección por el Estado, ni genere consecuencias de ningún tipo, obteniendo una gran ganancia: acabar con el liderazgo en las reivindicaciones de los derechos de los corteros, y poder continuar abusando de los trabajadores.

El derecho de sindicalización es muy reducido y cuenta con la oposición a veces abierta y en otras veladas de los ingenios. Solamente en los ingenios Manuelita, Providencia, Cauca y Mayagüez se respeta el derecho de asociación. Es de anotar que Sinalcorteros ha logrado afiliar a 4.050 corteros de los ingenios del Cauca, Castilla, Providencia y Mayagüez; pero solo cotizan 475 de ellos por la baja remuneración que reciben. En los ingenios donde se firman acuerdos hay mejores garantías laborales por la presencia de la organización de los corteros.

Finalmente, es importante anotar que sigue el juicio contra cuatro líderes corteros de caña y dos asesores por el delito de participar en el paro laboral del 2008. Estas acciones judiciales son un atentado a la protesta pacífica y están dirigidas a golpear el movimiento de reivindicación de los derechos de los trabajadores. En la última audiencia un testigo miembro de la seguridad del ingenio del Cauca señaló con nombre propio a dos directivos sindicales de Sinalcorteros los compañeros Ramón Palacios (expresidente de Sinalcorteros) y

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
Telefax: 323 75 50/79 60
E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
Tel: 268 20 84/87 01
E-mail: ctc1@etb.net.co



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

Jhonsson Torres, en hechos punitivos que no son ciertos y pueden nuevos procesos judiciales iniciados por las empresas.

Caso Sintradistritales (Isaias Garzón Alvarez)

Hechos que se han suscitado en materia laboral para los trabajadores del sector público por el gobierno nacional quien en lugar de ser garante de las leyes, los convenios internacionales y la justicia es el primero en violarlos, como ejemplo tenemos que la rama jurisdiccional a través de una de sus cortes, la Corte Constitucional mediante sentencia C-614 de octubre de 2009 prohibió a los organismos y empresas del Estado continuar contratando los servidores públicos mediante ley 80 (ley de contratación estatal) para prestar servicios misionales o permanentes propio de sus funciones, dado que lo único que se está haciendo en la actualidad es evadir las obligaciones contractuales como lo es la seguridad social de los servidores públicos y sus familias así como evadir las prestaciones salariales como prima de vacaciones, pago de cesantías, pago de vacaciones, pago de prima de servicios, etc.

Hoy En Distrito Capital de Bogotá en sus empresas sector público y en contra vía de la sentencia C-614 de la Corte Constitucional continúan contratando a razón de tres contratistas (OPS) por cada empleado de carrera (de nómina) de tal suerte que el 75% de los trabajadores actuales son OPS (es decir son ordenes de prestación de servicio) trabajadores que prestan servicio al estado pero que pagan de su propio bolsillo el 100% la seguridad social y sin prestaciones salariales haciendo más gravosa su sobrevivencia.

En conclusión hay más 60.000 empleos en Bogotá, capital de Colombia, contratados por prestación de servicios, continua la precarización del empleo público en contravía de los convenios internacionales y las sentencias de la rama jurisdiccional, lo que violenta hasta el derecho de asociación dado que los contratistas no se afilian en sindicatos porque son amenazados por sus jefes de no volverlos a contratar.

Conclusiones y Propuestas

1. Voluntad concreta para cumplir las recomendaciones de OIT

Resulta absolutamente indispensable que esta misión inste al Gobierno a que cumpla las recomendaciones de los organismos de control de la OIT referidas a los convenios relativos a la libertad sindical, y que para ello, presente un plan concreto de medidas legislativas y administrativas que deberán construirse concertadamente con las organizaciones.

Es necesario que se adopte un conjunto normativo por medio del cual se establezcan mecanismos expeditos, trámites e instrumentos para el cumplimiento de las recomendaciones emitidas por el Comité de Libertad Sindical y adoptadas por el Consejo de Administración de la OIT y establecer un plazo no superior a seis meses para que se de cumplimiento total a las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical.

El Estado colombiano debe ser llamado en la Conferencia 100 de la OIT a examen en la Comisión de Normas, a partir del informe que presente esta misión. Igualmente, es indispensable para el desarrollo de

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
Telefax: 323 75 50/79 60
E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
Tel: 268 20 84/87 01
E-mail: ctc1@etb.net.co



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

este punto la designación del representante del Director General en Colombia y la precisión de su mandato realizando un énfasis en los asuntos normativos

2. Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social

El respeto de la libertad sindical y el logro del trabajo decente para todos, requiere sin duda del desarrollo institucional del Estado, y de manera principal con un Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social fuerte. La CUT y la CTC aspiran a que la creación de este ministerio sea el resultado de un amplio y profundo diálogo y acuerdo entre el gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales, que su diseño se realice de conformidad con los estándares que la OIT ha definido y para ello será indispensable la asistencia técnica de la oficina, y que sus objetivos se concreten en seis grandes campos: i) la formulación y desarrollo de políticas promotoras y protectoras del trabajo decente; ii) el direccionamiento de las políticas e instituciones de la seguridad social; iii) la articulación de las políticas de formación para el empleo, iv) el fortalecimiento de la inspección del trabajo que genere la capacidad para hacer cumplir los derechos laborales v) el mejoramiento de la información sobre el empleo a través del establecimiento de un observatorio del trabajo decente con participación del Estado, los empresarios, las organizaciones sindicales y la academia. vi) la promoción del diálogo social, fortaleciendo a los interlocutores sociales, particularmente al sindicalismo.

3. Medidas para prevenir y garantizar la vida, integridad y libertad de los sindicalistas

Es necesario el reconocimiento a la legitimidad e importancia de las organizaciones sindicales en la construcción de una sociedad democrática, y la consecuente implementación de mecanismos de diálogo social con agenda y resultados. Igualmente es indispensable que se dicte un conjunto de normas que refuercen el reconocimiento de las organizaciones sindicales y su actividad como legítima a través de directrices sobre suministro de información a las organizaciones sindicales, sobre los asuntos que les afectan, prohibiciones para que los funcionarios hagan señalamientos, y que prevea sanciones a los funcionarios por su incumplimiento como falta grave.

De otro lado es importante que se depuren los archivos de inteligencia en los que se encuentren nombres de sindicalistas y organizaciones sindicales, por el sólo hecho del ejercicio de la actividad sindical y se investiguen y sancionen los responsables de realizar actividades ilegales de inteligencia contra organizaciones y líderes sindicales.

Finalmente, el programa de protección de sindicalistas requiere ser reformulado en el marco de una política pública de protección personal de los sindicalistas, de manera garantice en mayor medida la seguridad de los sindicalistas y que sea concertada con los beneficiarios.

4. Medidas para superar la impunidad

Es necesaria una política de investigación criminal en casos de violencia contra sindicalistas. Deben generarse mecanismos y garantías especiales para el acceso y protección de las víctimas del sindicalismo. Deben investigarse todos los hechos de violencia ocurridos contra sindicalistas y no solo unos pocos. Debe construirse un nuevo enfoque y estrategia de investigación que produzca resultados cuantitativos y

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
Telefax: 323 75 50/79 60
E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
Tel: 268 20 84/87 01
E-mail: ctc1@etb.net.co



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

cualitativos. Debe fortalecerse la Unidad de la Fiscalía y los Jueces dedicados a investigar y juzgar los hechos de violencia contra sindicalistas. Es necesario generar una interlocución eficiente entre los sindicatos y la Fiscalía para lograr superar la impunidad.

Creemos que es indispensable la construcción de un plan a 10 años de superación de la impunidad, con recursos y metas concretas. La subunidad de la Fiscalía debería centrarse en los 12 departamentos y 25 sindicatos que concentran el 85% de los homicidios cometidos contra sindicalistas. Además se debería realizar con énfasis de las investigaciones en los dirigentes sindicales asesinados, 737 desde 1986.

5. Política de reparación colectiva para el sindicalismo

Partimos de la necesidad de reconocer que la construcción de la verdad, la justicia, la reparación y la garantía de no repetición para las víctimas en la sociedad colombiana, en medio aun del conflicto armado, y en ausencia de marcos y pautas generales de reparación colectiva, constituye un gran reto y enfrenta múltiples y complejas dificultades. La reparación colectiva no es un conjunto simple de medidas, por el contrario implica un complejo y largo proceso social y político que demandará grandes acciones de movilización y negociación, empezando por la inclusión del tema de las reparaciones colectivas en el proyecto de ley sobre derechos de las víctimas que actualmente se está discutiendo en el Congreso.

50

Se requiere a nuestro modo de ver, la construcción concertada de una política de Estado que permita lograr la vigencia de la libertad sindical en el país, como elemento esencial de la reparación colectiva que se debe realizar al sindicalismo colombiano, así mismo el Estado como parte de esta reparación deberá restablecer las condiciones sindicales de las organizaciones que han resultado afectadas por la violencia y emprender un amplio programa de fortalecimiento del sindicalismo.

6. Eliminación de los obstáculos normativos y prácticos que impiden el ejercicio del derecho de asociación

La debilidad cuantitativa del sindicalismo colombiano tiene una explicación fundamental: una profunda cultura antisindical del Estado y empresarios colombianos. Por ello la primera tarea que hay que emprender es una gran campaña sostenida por varios años que promueva la legitimidad y necesidad de las organizaciones sindicales en la sociedad colombiana, como parte de esta campaña debería introducirse en la legislación la afiliación directa y automática de todos los trabajadores a las organizaciones sindicales.

Debe eliminarse de la legislación colombiana la restricción de que solo quien tiene un contrato de trabajo vigente puede constituir sindicatos y negociar sus condiciones de trabajo.

Es necesario que se derogue el conjunto normativo expedido por el Ministerio de la Protección Social relativo al registro sindical y expida uno nuevo de conformidad con el convenio 87 y la doctrina del Comité de Libertad Sindical, fruto del diálogo social, y que garantice el surgimiento y funcionamiento de las

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
Telefax: 323 75 50/79 60
E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
Tel: 268 20 84/87 01
E-mail: ctc1@etb.net.co



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

organizaciones sindicales, libre de toda injerencia del Ministerio de la Protección Social, del Estado en su conjunto y de los empleadores.

Adicionalmente se requiere que las resoluciones expedidas por el Ministerio de la Protección Social que han negado la inscripción en el registro sindical de nuevas organizaciones sindicales, juntas directivas y reformas de estatutos sean revocadas y en sustitución se ordene en cada caso a voluntad de las organizaciones sindicales la inscripción en el registro. Así mismo, es indispensable que las organizaciones sindicales y los trabajadores que hubiesen sufrido perjuicios por causa de las resoluciones que negaron el registro sindical sean restablecidos en sus derechos y reparados integralmente de acuerdo a los parámetros que se acuerden en el marco del diálogo social.

7. Eliminación de los obstáculos normativos y prácticos que impiden el ejercicio del derecho de negociación

Es imperativo que el gobierno acate las recomendaciones en materia de negociación colectiva de los empleados públicos y para ello derogue el decreto 535 y se expida una nueva norma jurídica fruto de la concertación con las organizaciones de trabajadores.

En la legislación y en la práctica debe garantizarse que se lleven a cabo negociaciones colectivas por rama de industria y no solo a nivel de empresa.

El Estado debe ser el primero en dar ejemplo en el cumplimiento de las libertades sindicales, por ello debe liderarse desde el gobierno nacional acciones en procura de la promoción de la negociación colectiva.

Se debe revisar la experiencia de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales con el objetivo de transformar el desgaste y bloqueo actual que se tiene en este espacio.

8. Eliminación de los obstáculos normativos y prácticos que impiden el ejercicio del derecho de huelga

Para garantizar el goce y disfrute del derecho de huelga es necesario adoptar medidas legislativas y prácticas que han sido recomendadas por los órganos de control de la OIT. En particular reconocer a las federaciones y confederaciones el derecho a declarar la huelga, para facilitar y promover las negociaciones por rama industrial. Deben derogarse las disposiciones que restringen la huelga a una medida final de un conflicto de trabajo entre una empresa y sus trabajadores, para pasar a la concepción compatible con la doctrina del CLS, en donde la huelga es un derecho fundamental de los y las trabajadoras, que se usa para promover reivindicaciones salariales, sociales, de políticas públicas y de solidaridad.

Es indispensable que la legislación se adecue a la noción estricta de servicios públicos esenciales y que introduzca el concepto de servicios mínimos para permitir el derecho de huelga en aquellos servicios públicos que afectan con mayor intensidad a la población.



Central Unitaria de Trabajadores de Colombia



Confederación de Trabajadores de Colombia

Es necesario que el Gobierno y los empleadores acuerden, en desarrollo del diálogo social con las Centrales Sindicales, los mecanismos y medidas que deben ponerse en práctica para restablecer los derechos de las y los trabajadores que han sido injustamente despedidos y privados de su trabajo por ejercer el derecho legítimo a participar en una huelga.

9. Eliminación de las formas precarias de contratación que impiden el ejercicio de la libertad sindical

Es indispensable la formulación de una política concertada de formalización del empleo, y la implementación de mecanismos de seguimiento y verificación de dicha política, de manera que se pueda avanzar en el mejoramiento de las condiciones laborales de más de 13 millones de trabajadores y se permita el ejercicio de su libertad sindical.

En relación con las Cooperativas de trabajo asociado (CTA) es necesario avanzar en la prohibición absoluta de la intermediación laboral, el establecimiento de las libertades sindicales para estos trabajadores y medidas concretas del Estado dirigidas a generar una transición que permita que los trabajadores de las CTA sean vinculados directamente a las empresas.

Debe construirse un plan concertado que se dirija al cumplimiento de la sentencia C-614 de 2009 de la Corte Constitucional, donde la Corte señaló que los contratos de prestación de servicios y las cooperativas de trabajo asociado constituyen una burla para los derechos laborales de los trabajadores al servicio del Estado al tiempo que impide que estos ejerzan libremente sus libertad sindical.

52

TARSICIO MORA GODOY
Presidente CUT

DOMINGO TOVAR ARRIETA
Secretario General CUT

MIGUEL MORANTES ALFONSO
Presidente CTC

ROSA ELENA FLEREZ
Secretaria General CTC

CUT

Dirección: Cl 35 7-25 P.9
Telefax: 323 75 50/79 60
E-mail: cut@cut.org.co

CTC

Dirección: Cl 39 28 A 23
Tel: 268 20 84/87 01
E-mail: ctc1@etb.net.co