

CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL (CSI)
NORMAS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO
INTERNACIONALMENTE RECONOCIDAS
EN COLOMBIA

INFORME PARA EL EXAMEN DEL CONSEJO GENERAL DE LA
OMC DE LAS POLÍTICAS COMERCIALES DE COLOMBIA

(Ginebra, 22 - 24 de noviembre de 2006)

RESUMEN Y COMENTARIOS

Aunque ha ratificado los ocho convenios fundamentales del trabajo de la OIT, Colombia tiene el triste récord de ser el país donde más hombres y mujeres han sido asesinados por participar en actividades sindicales. En los últimos 4 años, ha crecido el número de violaciones de los derechos humanos y sindicales que se pueden atribuir a organismos de seguridad del Estado. Pese a que se ha intentado mejorar la protección de los sindicalistas, las medidas son muy insuficientes. La violencia sistemática y selectiva contra los sindicalistas, en un clima de total impunidad, continúa siendo el mayor obstáculo para el disfrute de los derechos sindicales en Colombia hoy en día. Los ataques contra el derecho de huelga, contra la negociación colectiva, y contra el derecho a formar y afiliarse a sindicatos son constantes y generalizados. El gobierno ha intentado en varias ocasiones debilitar los sindicatos, dañar su imagen y desalentar a sus miembros. Como resultado de ello, tanto los sindicatos como los convenios colectivos están seriamente amenazados.

La discriminación en el empleo es causa de preocupación. Además de la discriminación de género, los afro-colombianos y los indígenas están desproporcionadamente representados entre los desempleados, los subempleados y los pobres. El gobierno no ha tomado suficientes medidas para eliminar toda forma de discriminación.

Las disposiciones legales sobre trabajo infantil no se aplican a los menores que trabajan en la economía informal. Las peores formas de trabajo infantil tienen lugar en Colombia, donde medio millón de menores trabajan en las minas o en plantaciones de coca. Además, se estima que 35.000 niños y niñas están involucrados en la prostitución.

El trabajo forzoso tiene lugar también en el país, con el tráfico ilegal de seres humanos, principalmente para las redes de prostitución forzosa. Hay más de 10.000 niños reclutados a la fuerza como combatientes por los distintos grupos armados. El gobierno no ha conseguido atacar este problema de forma satisfactoria.

NORMAS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO INTERNACIONALMENTE RECONOCIDAS EN COLOMBIA

Introducción

El presente informe sobre el respeto de las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas en Colombia se integra en la serie de informes que la CSI está elaborando de conformidad con la Declaración Ministerial aprobada en la primera Conferencia Ministerial de la Organización Mundial del Comercio (OMC) (Singapur, 9-13 de diciembre 1996) en la que los ministros establecieron: “Renovamos nuestro compromiso de respetar las normas fundamentales de trabajo internacionalmente reconocidas”. La cuarta Conferencia Ministerial (Doha, 9-14 de noviembre 2001) reafirmó este compromiso. Estas normas fueron además confirmadas en la Declaración sobre los Derechos y Principios Fundamentales en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aprobados por los 174 países miembros de la OIT en la Conferencia Internacional del Trabajo, en junio de 1998.

Las afiliadas de la CSI en Colombia son la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), y la Confederación General de Trabajadores (CGT).

Colombia cuenta con una economía relativamente diversificada. La agricultura representa alrededor del 14% del PNB y la manufactura cerca del 16%. Las principales actividades agrícolas son la ganadería y el cultivo del café. Las actividades industriales, concentradas alrededor de las ciudades de Medellín, Bogotá, Cali, Barranquilla y Cartagena, están dominadas por un pequeño número de grandes conglomerados privados, que acaparan la mayor parte de la producción, y una plétora de pequeñas y medianas empresas. Las principales manufacturas son comida preparada, bebidas, textil, vestuario y productos químicos. La minería (que representa el 4,5% del PNB) es la principal actividad orientada a la exportación del país, representando alrededor de dos quintos del total de exportaciones. El petróleo, extraído de los grandes campos petroleros en las llanuras orientales, y el carbón, producido en la península de Guajira, son las dos principales actividades mineras. La construcción, uno de los principales sectores que emplea mano de obra no cualificada, representa el 4,5% del PNB. Los servicios financieros representan cerca del 18% del PNB, mientras que el comercio minorista que supone alrededor del 11% del PNB está esencialmente dominado por las grandes cadenas de supermercados en las principales ciudades. Las telecomunicaciones constituyen el 4% del PNB.

Las principales exportaciones las constituyen el petróleo y productos petrolíferos (cerca del 26% de las exportaciones en 2005), el carbón (alrededor del 12%) y el café (cerca del 7%). Los mercados más importantes para la exportación son EE UU al que se destinó cerca del 40% de todas las exportaciones colombianas en 2005, seguido de Venezuela (20% de las exportaciones) y Ecuador (alrededor del 6%).

Las principales importaciones las constituyen los bienes intermedios (cerca del 45% de la importaciones registradas en 2005), bienes de capital (36%) y bienes de consumo (19%). Los principales mercados proveedores fueron en 2005 los EE UU (cubriendo casi el 28% de las importaciones a Colombia), Venezuela (6,5%) y México (6%).

Colombia es miembro de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), junto con Perú, Ecuador y Bolivia. En abril de 2006, Venezuela se desvinculó oficialmente del Acuerdo de Cartagena, documento fundador de la CAN. No obstante, mediante un memorando de entendimiento, se mantienen las ventajas recibidas y otorgadas de conformidad con el Programa de Liberación de la Subregión. Chile, que se incorporó recientemente al grupo de miembros asociados de la CAN, ha firmado igualmente un acuerdo con la Comunidad Andina. Desde julio de 2004 ha entrado en vigor un tratado comercial entre Mercosur y la Comunidad Andina.

Colombia es también miembro del G-3, un tratado de libre comercio con México y Venezuela que entró en vigor en enero de 1995. Colombia ha firmado acuerdos comerciales con CARICOM (Comunidad del Caribe) y con todos los países de habla hispana en América Central.

En el marco del nuevo incentivo de la UE para fomentar el desarrollo sostenible y la buena gestión de los asuntos públicos (SPG+), se concedió a Colombia acceso preferente a los mercados de la UE.

En febrero de 2006, Colombia firmó un tratado bilateral de libre comercio con los EE UU, con objeto de eliminar los aranceles y otras barreras a la circulación de bienes y servicios entre ambos países. Sin embargo, el tratado aun no ha sido ratificado, razón por la cual no ha entrado en vigor .

I. Libertad Sindical y Derecho a la Negociación Colectiva

En 1976, Colombia ratificó el Convenio N° 87 de la OIT (1948), sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, así como el Convenio N° 98 de la OIT (1949), relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicalización y de negociación colectiva.

La libertad sindical y los derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga están consagrados en la Constitución colombiana adoptada en 1991. No obstante, estos derechos y libertades se ven limitados por leyes y mecanismos, tanto legales como ilegales. En la ley y en la práctica, Colombia vulnera los principios más elementales de libertad sindical y el derecho a organizarse y negociar colectivamente.

El 1 de junio de 2006, en la sede de la OIT en Ginebra, el gobierno colombiano, la patronal y las tres centrales sindicales de Colombia (CUT, CGT y CTC), firmaron un Acuerdo Tripartito por el Derecho de Asociación y la Democracia. El punto principal en dicho acuerdo fue el establecimiento en

Colombia de una Representación Permanente de la OIT, cuya misión esencial sería promover y proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, y más particularmente su derecho a la vida, a la libertad de sindicalización, a la libertad de expresión y a la negociación colectiva, y garantizar el cumplimiento de las políticas de la OIT. El gobierno y las centrales acordaron abrir la Oficina de la OIT, el 23 de Noviembre 2006.

Violencia contra los sindicalistas

Los sindicalistas colombianos, dirigentes y afiliados, son víctimas de una violencia selectiva, sistemática y persistente. Estos actos de violencia, cometidos con total impunidad, incluyen asesinatos, secuestros, intentos de homicidio, desapariciones, amenazas, detenciones, torturas y desplazamiento forzado. La violencia contra los trabajadores sindicalizados ocurre, en la mayoría de los casos, en el contexto de graves conflictos laborales. Como consecuencia directa de esta violencia, la tasa de afiliación sindical ha disminuido vertiginosamente en los últimos años para situarse en apenas el 4,6% de la población activa. En 2004, sólo el 1,17% de la población activa estaba cubierto por convenios colectivos. De hecho, el mayor obstáculo para el respeto de los derechos de los trabajadores en Colombia es el clima de violencia e impunidad reinante.

99 sindicalistas fueron asesinados en 2004 y 70 en 2005. Al 7 de noviembre de 2006, 53 sindicalistas habían sido asesinados este año. Pese a registrarse un descenso en el número de asesinatos, amenazas de muerte y desapariciones forzadas y arbitrarias, la Escuela Nacional Sindical (ENS), una reconocida ONG colombiana, apunta a un incremento (82%) en los hostigamientos y persecuciones contra trabajadores sindicalizados, y un incremento de 20% en los secuestros de sindicalistas entre 2004 y 2005. Igualmente preocupante es el aumento (27%) en el número de sindicalistas asesinados durante los primeros cuatro meses del año 2006 frente al mismo período en 2005. Hay que resaltar la creciente responsabilidad estatal en las violaciones de derechos humanos y sindicales de los sindicalistas. El sector de la educación continúa siendo el más gravemente afectado por la violencia antisindical en 2005, pues sus miembros han sufrido el 72% del total de las violaciones contra los trabajadores sindicalizados. Los departamentos de Antioquia, Valle del Cauca y Santander se consolidan como los territorios más peligrosos para el ejercicio sindical.

En 2005, las mujeres sindicalizadas fueron víctimas de 15 asesinatos, 102 amenazas de muerte, diez detenciones arbitrarias, 15 hostigamientos y persecuciones por su actividad sindical, 2 intentos de asesinato, 7 desplazamientos forzados y un secuestro.

Como respuesta a esta intolerable situación, el gobierno ha instituido diversos programas, incluyendo un Comité de Reglamentación y Evaluación de Riesgos (CRER) y del Fondo Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana. Por otro lado, se ha creado una unidad de investigación consagrada exclusivamente a la investigación de las violaciones de los

derechos humanos de los sindicalistas en el seno de la Fiscalía General de la Nación. Desde enero de 2005 la Fiscalía sólo tendrá funciones de investigación y dejará de tener funciones jurisdiccionales. Con todo, hasta la fecha, las medidas tomadas no han producido resultados tangibles, y en las observaciones de su informe en 2006, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT señala *“que la situación de violencia a la que se enfrenta el movimiento sindical en Colombia sigue siendo grave, que sigue habiendo asesinatos de dirigentes y afiliados, que su seguridad se ve permanentemente amenazada”*.

Del mismo modo, se han registrado pocos progresos respecto al clima de impunidad que rodea a estos actos de violencia. En 2006 la misma Comisión de la OIT *“observa una vez más que la impunidad sigue imperando”*. Esta fue también la conclusión a la que llegaría la delegación tripartita de alto nivel de la OIT que visitó Colombia en 2005. De hecho, la gran mayoría de las violaciones, es decir más del 99% de los casos, quedaron sin castigar y muchos asesinatos no han sido investigados. La OIT informa que durante el período entre 2002 y 2004 únicamente se dictaron condenas en 4 casos. En su informe de junio de 2005 sobre Colombia, el Comité de Libertad Sindical de la OIT, tras constatar que la mayoría de las investigaciones no han superado la etapa preliminar y que muchas fueron suspendidas por falta de pruebas, *“insta una vez más al Gobierno para que siga tomando las medidas necesarias para que se investiguen todos los nuevos hechos de violencia alegados y que se lleven adelante con vigor todas las investigaciones iniciadas a fin de poner término a la intolerable situación de impunidad sancionando de manera efectiva a todos los responsables”*. A los pocos avances en las investigaciones, se suma la inexistencia de sanciones a los culpables y de reparación a las víctimas. Esta impunidad casi absoluta se debe al hecho de que en la mayoría de los casos el autor no es identificado o no se dispone de datos y el gobierno colombiano no toma medidas para que se proceda de inmediato a investigar debidamente los hechos violentos.

Igualmente preocupante ha sido la adopción en 2005 de la Ley N° 975 de Justicia y Paz que contiene disposiciones que favorecen la reincorporación de miembros de grupos armados ilegales a la vida civil. Esta ley ha sido ampliamente criticada, incluso por la Oficina en Colombia del Alto Comisionado de la ONU para los Derechos Humanos, por socavar los derechos de las víctimas de crímenes atroces cometidos por estos grupos ilegales. De hecho, según la nueva Ley, las sanciones previstas por la ley para los perpetradores de crímenes muy graves, incluyendo la tortura, la desaparición forzosa y el asesinato de sindicalistas, son inferiores a las penas aplicables para delitos menores. Las penas de prisión previstas por la ley no exceden los ocho años y pueden ser purgadas en granjas agrícolas. Además, la fiscalía pública deberá archivar los casos presentados al tribunal en el plazo de 60 días, por lo que frente a la gravedad y la complejidad de los crímenes, los plazos judiciales son extremadamente cortos para poder llevar a cabo una investigación adecuada. En julio de 2006, la Corte Constitucional

Colombiana, la más alta instancia judicial del país, encontró que numerosos aspectos de la Ley contravenían la Constitución. En el momento de redactar el presente informe, al parecer el gobierno estaba elaborando nuevas regulaciones a la Ley, aunque aún no está claro si dichas regulaciones conseguirán que se implemente plenamente la decisión de la Corte.

Conviene también señalar recientes propuestas gubernamentales que amenazan con suprimir la protección existente a las víctimas de infracciones a los derechos humanos y debilitar el sistema judicial, ya de por sí ineficaz. Por ejemplo, el gobierno ha propuesto una reducción significativa de la “tutela” una acción judicial que concede protección de emergencia de los derechos constitucionales, mientras se dirime el caso. El gobierno ha propuesto limitar la jurisdicción de la Corte Constitucional, hasta la fecha un baluarte en la defensa de los derechos laborales. Además, el gobierno rompió abruptamente su diálogo con el Comité Interinstitucional para la prevención de violaciones y la protección de los derechos humanos de los trabajadores y trabajadoras.

El gobierno aduce que la violencia contra los sindicalistas es resultado directo del estado de guerra interna que prevalece en el país. No obstante, según los datos disponibles hasta diciembre de 2004, si bien en el 70% de los casos registrado no se tiene conocimiento de los autores materiales ni intelectuales de los crímenes, para el 30% de los casos restantes, cuando se posee información sobre los posibles autores, la información suministrada muestra que: alrededor del 50% de los casos se atribuyen a las fuerzas paramilitares, 40% a agentes estatales, 7% a la violencia social y la delincuencia, y 3% a grupos insurgentes. La responsabilidad estatal se concentra en las detenciones arbitrarias, allanamientos y en las ejecuciones extrajudiciales cometidas contra dirigentes sindicales en el departamento de Arauca.

La ONG colombiana, Escuela Nacional Sindical, ha señalado que la mayoría de las violaciones a los derechos humanos de los sindicalistas en Colombia se encuentran ligadas a conflictos laborales, aunque ocurran en el contexto de la guerra y sean cometidas, en la mayoría de los casos, por alguna de las partes beligerantes. La Escuela indica además que la mayoría de asesinatos, amenazas, secuestros y desplazamientos forzados de trabajadores colombianos se han realizado en momentos y contextos marcados por el aumento de sus reivindicaciones laborales y que por ello los sindicalistas colombianos no son víctimas casuales o colaterales del conflicto armado que desde hace décadas vive ese país. Conviene constatar que, al igual que muchas otras organizaciones defensoras de los derechos humanos, la propia ENS ha sido víctima de serias amenazas, que hacen temer por la seguridad de sus miembros.

De hecho, se ha acusado a ciertas empresas de utilizar el conflicto armado como cobertura para llevar a cabo actos de violencia encaminados a terminar con los sindicatos o debilitar su capacidad de negociar colectivamente. En un número determinado de casos se han vertido

acusaciones de compañías que contratan fuerzas paramilitares para arredrar a las organizaciones sindicales. Desgraciadamente, el gobierno colombiano no ha considerado necesario investigar posibles conexiones entre grupos armados, los militares y empleadores privados.

El caso del Sindicato de Trabajadores de las Empresas Municipales de Cali (SINTRAEMCALI) constituye un buen ejemplo. En agosto de 2004 el sindicato fue informado de la existencia de un plan, denominado “Operación Dragón”, e instigado por la dirección de las Empresas Municipales de Cali, para eliminar a varios dirigentes sindicales de la organización, a un miembro de la Cámara de Representantes y a otras personas defensoras de los derechos humanos. Se descubrió amplia información que mostraba que la firma de seguridad integrada por miembros de las fuerzas armadas y contratada por la empresa con el objetivo de desestabilizar al sindicato había recopilado información relativa a la vida personal de los dirigentes. SINTRAEMCALI piensa que esta información personal la obtenían de miembros del Departamento Administrativo de Seguridad (DAS), unidad que se encarga entre otras cosas de proveer las medidas de protección a los sindicalistas. Tal como señaló SINTRAEMCALI en una queja remitida a la OIT, la información incautada en los procedimientos judiciales iniciados tras la queja formal del sindicato estaba únicamente a disposición del Gobierno Nacional. El gobierno desmiente la existencia de un plan para eliminar al sindicato o a sus dirigentes.

A principios de este año, Rafael Enrique García Torres, ex jefe de la Oficina de Informática del DAS, reveló a la fiscalía, así como a periodistas de dos importantes revistas de noticias del país, que el DAS había proporcionado a grupos paramilitares los nombres de 23 dirigentes sindicales. Aunque estas declaraciones serían refutadas de inmediato por la Presidencia, resulta chocante que la mayoría de los líderes mencionados por García hayan sido asesinados o se vieran obligados a esconderse tras recibir amenazas de muerte, y que ninguna investigación penal en relación con estos casos haya producido resultado alguno hasta la fecha. En cualquier caso, no se tomó ninguna medida en el seno del DAS para elucidar los hechos en torno a estas acusaciones.

Libertad sindical

La Constitución colombiana consagra como fundamental el derecho de sindicalización. El Código Laboral estipula el reconocimiento automático con la sola acta de constitución de cualquier organización que cuente con al menos 25 afiliados y que cumpla con un sencillo proceso de registro. Según la ley, los sindicatos son libres de decidir sus propias normas y de gestionar sus actividades. Sólo una autoridad judicial, y no administrativa, puede suspender a los sindicatos o cancelar su personería jurídica.

En la práctica, los sindicalistas encuentran enormes obstáculos para el registro de sus organizaciones. Para empezar, los trabajadores que pretenden formar un sindicato son víctimas de represalias. Además el

funcionario encargado del registro puede oponerse a registrar un sindicato si considera que sus Estatutos representan una violación de las leyes laborales. Los sindicatos vienen afirmando desde hace años que únicamente una autoridad judicial independiente está capacitada para decidir sobre la legalidad de las organizaciones sindicales. Por otro lado, según una resolución del desaparecido Ministro de Trabajo, los empleadores pueden oponerse al registro de un sindicato. Por último, si una compañía ha informado a sus trabajadores/as sobre una reestructuración, cualquier sindicato que se haya formado no podrá quedar registrado. Como resultado de ello, más de 70 sindicatos no han podido registrarse en los últimos cinco años. Esto ha llevado a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT a solicitar del gobierno que se asegure de que las inscripciones en el registro sindical sean rechazadas exclusivamente en aquellos casos previstos expresamente por la legislación y que la autoridad de registro no haga uso de poderes discrecionales para rechazarlas, de conformidad con lo establecido en el artículo 2 del Convenio.

Los sindicatos se enfrentan a diversas figuras contractuales, tales como las cooperativas de trabajo asociado, los contratos de prestación de servicios y los contratos civiles o mercantiles que se utilizan para llevar a cabo funciones y tareas que son propias de las actividades normales de la empresa pero en virtud de las cuales no se permite a los trabajadores constituir sindicatos o afiliarse a ellos. La Comisión de Expertos de la OIT sobre Aplicación de Convenios y Recomendaciones estableció en sus observaciones de 2006 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, deberían ser considerados como empleados en una verdadera relación de trabajo y en consecuencia deberían gozar del derecho de afiliación sindical”*. En consecuencia, la Comisión pidió al Gobierno que tome las medidas necesarias.

En ocasiones se ha utilizado como estrategia antisindical la reestructuración de entidades públicas, que implican el despido masivo de los trabajadores, incluidos los dirigentes sindicales y en algunos casos el cierre total de empresas. De hecho cuando se procede a la liquidación de dichas entidades para ser constituidas nuevamente como una entidad distinta en la que se vuelve a contratar a los antiguos trabajadores con la condición de que no sean miembros de un sindicato, en el seno de estas empresas ya no es posible la existencia de un sindicato. La OIT criticó en 2006 estas prácticas, pidiendo al gobierno que tome las medidas necesarias para que en todo proceso de reestructuración y en las nuevas entidades reestructuradas los trabajadores puedan ejercer libremente sus derechos sindicales.

La manera en la que se reestructuraron en 2003 y 2004 tres de las más importantes empresas del Estado (ECOPETROL en el sector petrolero, Telecom en las telecomunicaciones y el Instituto de Seguros Sociales en el sector salud) da muestras de la naturaleza de la política laboral del actual gobierno

Telecom fue liquidada sin el trámite legal que validara esta operación, con la única intención de destruir el sindicato, que tenía 6.000 afiliados, y acabar con el convenio colectivo. Paralelamente, con todos los activos de la empresa liquidada, el gobierno creó otra empresa de telecomunicaciones, sin sindicato, que únicamente empleó a una quinta parte de los trabajadores de la empresa liquidada, y en condiciones de contratación y de remuneración muy inferiores a las que disfrutaban anteriormente.

La Empresa Colombiana de Petróleos (ECOPETROL) y el Instituto de Seguros Sociales (ISS) fueron escindidas en dos empresas, reduciendo la influencia de los sindicatos y denegando a los trabajadores de las nuevas entidades muchos de los derechos negociados de que habían disfrutado en las anteriores. La mayoría de los empleados del ISS fueron declarados “empleados públicos”, sin disfrutar de los derechos que antes tenían en virtud del convenio colectivo firmado por SINTRASEGURIDAD Social y el ISS, negándoles también el derecho a ser representados por esta organización sindical.

Negociación colectiva

La negociación colectiva no está permitida en el sector público. Desde hace años, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha pedido al gobierno que se tomen las medidas pertinentes a fin de garantizar el derecho de negociación colectiva a los empleados públicos que no trabajan en la administración del Estado. En base a la legislación colombiana vigente, los sindicatos que agrupan a los empleados públicos no pueden presentar pliegos de peticiones ni firmar convenios colectivos, ya que su derecho a la negociación se limita sólo a la presentación de “solicitudes respetuosas”, las cuales excluyen aspectos fundamentales de la relación laboral, como salarios, prestaciones y contratos. Hasta la fecha, el gobierno no ha hecho nada para poner su legislación en conformidad con el Convenio 98.

Pese a que se firmaron en total 634 convenios colectivos durante el período 2004-2005, es importante tener en cuenta que esa cifra incluye 192 “pactos colectivos” que, según la legislación únicamente pueden firmarse en aquellos casos en que la organización sindical presente no cubra a más de un tercio de la plantilla. En realidad estos pactos son impuestos por el empleador y tienden a utilizarse como pretexto para dejar de lado a los sindicatos. De acuerdo con la información recabada por la Visita Tripartita de Alto Nivel con frecuencia, en la práctica, los trabajadores miembros de una organización sindical son incitados a desafiliarse de la misma y a firmar un pacto colectivo, lo cual acarrea la disminución de dicho número de afiliados por debajo de la tercera parte de los trabajadores de la empresa. Este hecho hizo que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones subrayase en 2006 que la negociación directa con los trabajadores sólo debería ser posible en ausencia de organizaciones sindicales. La Comisión pidió al gobierno que tome medidas para garantizar que los pactos colectivos no sean utilizados para menoscabar la posición de

las organizaciones sindicales y la posibilidad en la práctica de celebrar convenciones colectivas con éstas.

El código laboral permite al gobierno ampliar la cobertura de los convenios colectivos que se aplican a dos tercios de las firmas en una industria, para que cubran a todos los trabajadores en la totalidad del sector. No obstante, el Artículo 376 del código estipula que un sindicato industrial debe representar a más del 50% de los trabajadores en dicha firma para poder negociar, disposición que contraviene lo dispuesto en los Convenios de la OIT. Como resultado de ello, los convenios colectivos se negocian únicamente a nivel de empresa y se han negociado convenios industriales únicamente en las industrias bananera y eléctrica.

Otro factor que afecta particularmente de forma negativa la negociación colectiva tiene que ver con la facultad que ahora tienen los Tribunales de Arbitraje para revisar completamente los convenios colectivos, favoreciendo con ello las demandas de los empresarios en el sentido de desmejorar y/o suprimir derechos conquistados por los trabajadores. Esta situación ha inducido a muchos sindicatos a no presentar pliegos de peticiones y a preferir la prórroga del convenio colectivo vigente antes que someterse al riesgo de perder derechos ante un tribunal de arbitraje. Además, es importante tener en cuenta que los líderes sindicales están sujetos a todo tipo de presiones ilegítimas cuando deben negociar convenios colectivos.

Por último, conviene señalar que en 2004 se impuso una reforma de las regulaciones laborales, sin mediar ningún tipo de consulta o de diálogo social, que ha supuesto una prolongación de la jornada laboral, reducción de las bonificaciones por horas extraordinarias y de las compensaciones de despido, mayor flexibilidad laboral, restricciones a la negociación colectiva y la pérdida de derechos adquiridos. Por ejemplo, la nueva legislación excluye la posibilidad de que los contratos de aprendizaje estén cubiertos por la negociación colectiva. Según los convenios de la OIT la negociación colectiva ha de cubrir *“cualquier acuerdo por escrito referente a las condiciones de trabajo y los términos de empleo”*.

Derecho a la huelga

La Constitución colombiana de 1991 reconoce el derecho de huelga para todos los trabajadores/as, con excepción de los miembros de las fuerzas armadas, la policía y los trabajadores/as de los servicios públicos esenciales o de primera necesidad, tal como los define la ley. Así mismo la Constitución encomienda a las autoridades legislativas que se encarguen de reglamentar el derecho de huelga, cosa que no se ha hecho hasta el momento, por lo que continúan vigentes en la legislación normas de 1956 y 1990 en las que se prohíbe la huelga en una amplia gama de servicios públicos que no necesariamente son esenciales, contraviniendo así la definición de la OIT al respecto: *“aquellos cuya interrupción ponga en peligro la vida, la seguridad personal o la salud de la totalidad o parte de la población”*. Durante años, la

Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha venido pidiendo al gobierno que enmiende la legislación sobre el derecho a la huelga. Hasta la fecha, el gobierno no ha hecho nada al respecto.

Además, y pese a que la Comisión de Expertos de la OIT ha pedido al gobierno durante años que modifique la ley, la legislación prohíbe a las federaciones y confederaciones convocar huelgas. En 2005 la Comisión reiteró que las organizaciones de grado superior deberían poder recurrir a la huelga en caso de desacuerdo con la política económica y social del gobierno. Una vez más, el gobierno no ha tomado medida alguna.

La legislación faculta al Ministerio de Protección Social para someter una disputa al fallo arbitral cuando una huelga se prolongue más allá de cierto período. No obstante, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones considera que el arbitraje obligatorio para poner término a una huelga sólo es aceptable cuando lo han pedido las dos partes implicadas en el conflicto o en los casos en que la huelga sea restringida, e incluso prohibida, es decir, en los casos de conflicto dentro de la función pública respecto de funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado o en los servicios esenciales en el sentido estricto del término. La Comisión ha pedido al gobierno en repetidas ocasiones que se enmiende la legislación, sin que se haya hecho nada en ese sentido.

Otro problema de incompatibilidad con el Convenio 87 de la OIT se refiere a las disposiciones legales que regulan el despido de los líderes o activistas sindicales que hayan participado en una acción de huelga declarada ilegal. Todo aquel que participe en una acción de huelga legal puede también ser despedido, una vez hayan transcurrido seis meses desde que finalizara la disputa. Una vez más, el gobierno no ha puesto su legislación en conformidad con los Convenios, pese a repetidas advertencias de la OIT.

Conclusión:

Colombia tiene el triste récord de ser el país donde más hombres y mujeres han sido asesinados por participar en actividades sindicales. Pese a que se ha intentado mejorar la protección de los sindicalistas, las medidas son muy insuficientes. La violencia sistemática y selectiva contra los sindicalistas, en un clima de total impunidad, continúa siendo el mayor obstáculo para el disfrute de los derechos sindicales en Colombia hoy en día. Los ataques contra el derecho de huelga, contra la negociación colectiva, y contra el derecho a formar y afiliarse a sindicatos son constantes y generalizados. El gobierno ha intentado en varias ocasiones debilitar los sindicatos, dañar su imagen y desalentar a sus miembros. Como resultado de ello, tanto los sindicatos como los convenios colectivos están desapareciendo gradualmente.

II. Discriminación e Igualdad de remuneración

Colombia ha ratificado el Convenio N° 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración (1951) en 1963, y el Convenio N° 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación en 1969.

La Constitución prohíbe la discriminación de la mujer y requiere específicamente que las autoridades garanticen una participación adecuada y efectiva de mujeres en los cargos de toma de decisiones a todos los niveles de la administración pública. No obstante, la discriminación contra la mujer aún persiste. Las mujeres se ven discriminadas, resultan afectadas por el desempleo de manera desproporcionada, y reciben salarios generalmente inadecuados para su nivel educativo y su experiencia profesional. Según estadísticas de desempleo del gobierno, en 2004 la tasa de desempleo femenina era del 16,5%, frente al 5% para los hombres. Las trabajadoras más afectadas por la discriminación salarial y el desempleo son las procedentes de áreas rurales.

A pesar de la disposición constitucional que se compromete explícitamente a destinar recursos adicionales a las madres solteras, y los esfuerzos del gobierno para aportarles formación parental, algunos grupos de mujeres informan que las madres solteras siguen enfrentándose a graves problemas económicos y sociales.

Aproximadamente el 22% de la población es de origen africano. Los afro-colombianos están cubiertos por todos los derechos y las protecciones constitucionales; no obstante, son víctimas de una considerable discriminación económica y social. 74% de los afro-colombianos ganan menos del salario mínimo. Choco, el departamento con mayor porcentaje de residentes afro-colombianos, registra el nivel más bajo de inversión social per cápita y se sitúa en último lugar en términos de educación, sanidad e infraestructura. Pese a las protecciones legales especiales y los programas de asistencia del gobierno, los indígenas también siguen sufriendo discriminación y muchas veces quedan marginados de la sociedad.

Conclusión:

La discriminación en el empleo es causa de preocupación. Los afro-colombianos y los indígenas están desproporcionadamente representados entre los desempleados, los subempleados y los pobres. El gobierno no ha tomado suficientes medidas para eliminar toda forma de discriminación..

III. Trabajo Infantil

Colombia ratificó en 2001 el Convenio N° 138 de la OIT (1973) sobre la edad mínima de admisión al empleo, y el Convenio N° 182 de la OIT (1999) sobre la eliminación de las peores formas de trabajo infantil en 2005.

La Constitución prohíbe el empleo de menores de 14 años en la mayoría de las ocupaciones, y el Código Laboral prohíbe que se concedan

permisos de trabajo a menores de 18; con todo, el trabajo infantil sigue siendo un problema grave, cuya evolución está estrechamente vinculada al aumento de la pobreza, el desempleo y las formas precarias de empleo.

La Constitución estipula que el Estado debe proporcionar una educación pública gratuita para los niños entre 6 y 15 años, no obstante, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) estima que sólo el 75% de los niños con edades comprendidas entre los 6 y los 15 asisten a la escuela. Según el DANE, cerca de un 15% de menores de edad está empleado.

El Decreto de 1989 que establece el Código del Menor prohíbe categóricamente el empleo de niños menores de 12 años y limita de manera estricta el trabajo de niños de 12 y 13 años. Estipula que únicamente en caso de “circunstancias especiales” y contando con la autorización expresa del Ministerio de Trabajo, se pueden emplear menores con edades comprendidas entre los 12 y los 17 años. Los niños de 12 y 13 años sólo podrán realizar jornadas de máximo cuatro horas diarias, los de 14 y 15 años seis horas diarias, y los de 16 y 17 años ocho horas diarias. Se prohíbe que los niños trabajen en una serie de ocupaciones específicas, incluyendo las minas y la construcción; sin embargo estos requisitos suelen ignorarse en la práctica, y sólo 5% de los niños que trabajan están en posesión de los permisos de trabajo necesarios.

La edad mínima de acceso al empleo no permite completar una educación básica, y sólo 38% de los niños que trabajan asisten a la escuela.

Según un reciente informe publicado por la compañía parcialmente pública Mineros de Colombia, entre 200.000 y 400.000 niños trabajan ilegalmente en operaciones de extracción de oro, arcilla, carbón, esmeraldas, piedra caliza, entre otras. Está muy extendido el empleo de mano de obra infantil en la agricultura, principalmente en explotaciones familiares de subsistencia. Según el DANE, aproximadamente 200.000 niños trabajan como recolectores de coca o en actividades relacionadas con el narcotráfico.

Aunque no existen informes de trabajo infantil forzoso en la economía formal, varios miles de niños son obligados a servir como combatientes por los paramilitares o la guerrilla, así como en la prostitución y el narcotráfico, en tanto que recolectores de coca.

El Ministerio de Protección Social cuenta con inspectores en cada uno de los 32 departamentos del país, así como en la capital, responsables de certificar y realizar continuas inspecciones de los lugares de trabajo que emplean mano de obra infantil; no obstante, el sistema carece de suficientes recursos y cubre sólo el 20% de los niños empleados en la economía formal.

El ICBF (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar) estima que 25.000 niños son víctimas de la explotación sexual. Sin embargo, según UNICEF, se estima que 35.000 adolescentes trabajan en la prostitución, pese a que la ley prohíbe las relaciones sexuales con menores y el empleo de

menores en la prostitución. Se registra un tráfico de menores para la explotación sexual con fines comerciales.

Conclusión:

Las disposiciones legales sobre trabajo infantil no se aplican a los menores que trabajan en la economía informal. Las peores formas de trabajo infantil tienen lugar en Colombia, donde medio millón de menores trabajan en las minas o en plantaciones de coca. Además, se estima que 35.000 niños y niñas están involucrados en la prostitución.

IV. Trabajo Forzoso

Colombia ratificó en 1969 el Convenio N° 29 de la OIT (1930), relativo al trabajo forzoso u obligatorio; y en 1963 el Convenio N° 105 de la OIT (1957), sobre la abolición del trabajo forzoso.

La Constitución prohíbe la esclavitud y cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio, incluso el realizado por niños, y no existen informes de que dichas prácticas tengan lugar en la economía formal.

No obstante, la guerrilla y los paramilitares practican el reclutamiento forzoso, y ambos grupos utilizan niños soldados. En 2004, la Organización Internacional para las Migraciones estimaban que 11.000 niños eran miembros de grupos armados ilegales en el país; UNICEF señala que el número llega a 14.000. Según un estudio de Human Rights Watch publicado en 2003, 80% de los niños soldados pertenecen a uno de los dos grupos guerrilleros: las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia (FARC) o el Ejército de Liberación Nacional (ELN); al menos uno de cada cuatro combatientes irregulares en Colombia tiene menos de 18 años de edad, y de éstos, varios miles tienen menos de 15 años, la edad mínima permitida para el reclutamiento militar según la Convención de Ginebra. Por su parte, el Convenio N° 182 de la OIT sobre las Peores formas de trabajo infantil, prohíbe el reclutamiento forzoso u obligatorio de menores de 18 años para participar en conflictos armados.

En base a la legislación colombiana el reclutamiento de menores puede castigarse con entre seis y diez años de prisión. Sin embargo, el gobierno no ha conseguido proteger a los menores aplicando todo el rigor de la ley. Tampoco se ha asegurado de que las personas responsables de reclutar niños rindan cuentas de sus actos.

La Comisión de Expertos de la OIT sobre la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) ha instado repetidamente al gobierno de Colombia a aportar información sobre el efecto dado en la práctica a distintas secciones del Código Penal que establece determinadas penas que podrían incluir trabajo forzoso. Los convenios de la OIT prohíben la imposición de trabajo forzoso como castigo por actividades de protesta social y actividades sindicales, incluyendo la acción de huelga o actividades

relacionadas con la expresión de determinadas opiniones políticas. Hasta la fecha, el gobierno no ha facilitado aún la información solicitada.

La ley prohíbe el tráfico de seres humanos, sin embargo el país es un punto de partida de tráfico ilegal de personas, principalmente por parte de las redes de explotación sexual, y con destino a Europa y Asia. Según el DAS, se estima que entre 45.000 y 50.000 mujeres colombianas se dedican a la prostitución en el extranjero. Muchas de ellas han sido víctimas de las redes de tráfico ilegal. La mayoría de las víctimas son mujeres jóvenes, aunque también puede tratarse de niños y muchachos, existiendo igualmente informes que apuntan a que algunos hombres colombianos son traficados para realizar trabajos forzosos.

El tráfico ilegal de mujeres y niñas en el interior del país, conducidas a la fuerza de las áreas rurales a las zonas urbanas para la explotación sexual sigue siendo un grave problema.

Conclusión:

El trabajo forzoso tiene lugar también en el país, con el tráfico ilegal de seres humanos, principalmente para las redes de prostitución forzada. Hay más de 10.000 niños reclutados a la fuerza como combatientes por los distintos grupos armados. El gobierno no ha conseguido atacar este problema de forma satisfactoria.

RECOMENDACIONES

1. El gobierno debería mejorar sus políticas, programas y medidas administrativas relativas a la protección de los sindicalistas, a fin de garantizar que sus vidas estén adecuadamente protegidas.
2. El gobierno debería reformar el Departamento Administrativo de Seguridad (DAS) con objeto de asegurarse de que su programa para la protección de sindicalistas no sea utilizado con otros fines que la protección de aquellas personas cuya vida corra peligro.
3. El gobierno debería poner fin al clima de impunidad, tomando todas las medidas necesarias para asegurarse de que los casos de graves violaciones de los derechos humanos sean correctamente investigados, los culpables debidamente condenados con sentencias que se ajusten a la gravedad de los crímenes cometidos, y la compensación de las víctimas se materialice.
4. El gobierno debería enmendar la Ley N° 975 de Justicia y Paz, teniendo plenamente en consideración las recomendaciones y los comentarios de la Corte Constitucional y del Alto Comisionado de la ONU para los Derechos Humanos.
5. El gobierno debería presionar a las autoridades competentes para que se acelere o se inicien investigaciones en relación con las graves violaciones contra los derechos humanos, incluyendo aquellos casos en que se sospeche que el DAS podría estar involucrado.
6. El gobierno debería tomar medidas para aplicar el acuerdo tripartito firmado en junio de 2006 en la OIT, incluyendo la apertura de una representación permanente de la OIT en el país.
7. El gobierno debería asegurarse de que el registro de sindicatos tenga lugar de acuerdo con los principios consagrados en la Constitución, en la legislación nacional y en las normas internacionales.
8. El gobierno debería adaptar su legislación para que esté conforme con los Convenios fundamentales de la OIT, a fin de garantizar que todos los trabajadores/as, independientemente de su estatus, tengan derecho a afiliarse a un sindicato.
9. El gobierno debería asegurarse de que los trabajadores/as en los servicios públicos que no son esenciales en el estricto sentido de la palabra, tengan derecho a la negociación colectiva.
10. El gobierno debería revisar la legislación en relación con los pactos colectivos, con objeto de asegurarse de que no sean utilizados para menoscabar los derechos fundamentales de los trabajadores/as a celebrar negociaciones colectivas.
11. El gobierno debería enmendar su legislación en relación con la negociación colectiva a nivel industrial, para que esté conforme con los Convenios fundamentales de la OIT.

12. El gobierno debería retirar facultad que ahora tienen los Tribunales de Arbitraje para revisar el contenido de los convenios colectivos.
13. El gobierno debería promover el diálogo social y las consultas con los interlocutores sociales al planificar cualquier reforma a las regulaciones laborales.
14. El gobierno debería enmendar su legislación relativa al derecho a la huelga, para que esté conforme con los Convenios fundamentales de la OIT, en particular para acordar a los trabajadores/as de los servicios públicos que no son esenciales en el sentido estricto de la palabra, así como a las federaciones y confederaciones sindicales el derecho a la huelga.
15. El gobierno debería limitar el recurso al arbitraje obligatorio en caso de huelga a aquellos casos previstos en los Convenios fundamentales y la jurisprudencia establecida de la OIT.
16. El gobierno debería enmendar su legislación sobre el despido de trabajadores/as involucrados en huelgas para que esté conforme con la los Convenios fundamentales y la jurisprudencia establecida de la OIT.
17. El gobierno debería implementar un programa de trabajo decente recogiendo a las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo,
18. El gobierno debería adoptar todas las medidas y los programas necesarios para eliminar cualquier forma de discriminación.
19. El gobierno debería adoptar todas las medidas necesarias para reforzar la legislación sobre trabajo infantil.
20. El gobierno debería elaborar políticas y programas para eliminar las peores formas de trabajo infantil, que afectan a millones de niños colombianos.
21. En línea con los compromisos aceptados por Colombia en la reunión Ministerial de la OMC en Singapur, y sus obligaciones en tanto que miembro de la OIT, el gobierno de Colombia debería proporcionar informes a la OMC y a la OIT sobre sus enmiendas legislativas y la implementación de programas en relación con las áreas citadas.
22. La OMC debería llamar la atención de las autoridades de Colombia respecto a los compromisos contraídos para observar las normas fundamentales del trabajo en las Conferencias Ministeriales de la OMC en Ginebra y Singapur. La OMC debería solicitar a la OIT que intensifique su trabajo con el gobierno de Colombia en estas áreas y presente un informe al Consejo General de la OMC con ocasión del próximo examen de su política comercial.

Referencias

Centro de Solidaridad de AFL-CIO, *Justice for all, The struggle for workers rights in Colombia*, 2005

Escuela Nacional Sindical, diversos informes, 2004, 2005, 2006

Human Rights Watch, *Aprenderás a no llorar: Niños combatientes en Colombia*, 2003

Human Rights Watch, diversos informes, 2004, 2005, 2006

Informe Anual de la CIOSL sobre las violaciones de los derechos sindicales, 2004, 2005, 2006

Observaciones de la CEAR de la OIT, 2004, 2005, 2006

Informes de UNICEF, 2004, 2005

Informes de PNUD, 2004, 2005