

COMENTARIOS MEMORIA CONVENIO 87



31/08/2016

COLOMBIA – LIBERTAD SINDICAL Y PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN

A continuación la Confederación General del Trabajo (CGT), la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) y la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) presentan de manera unitaria los comentarios a la memoria del Convenio 87 ante la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

Comentarios Memoria Convenio 87

COLOMBIA – SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN

FORMULARIO

I. FUERZA NORMATIVA DEL CONVENIO

El Convenio 87, al ser ratificado por Colombia, aprobado por la Ley 26 de 1976, en virtud del art. 93 de la Constitución Política, pasa a ser integrante del bloque de constitucionalidad por referirse a Derechos Humanos y, en virtud del fallo de constitucionalidad que ha revisado sus postulados, son integrantes del bloque en *sentido estricto*.

“(…) Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno. (...)”

II, III, IV y V- APLICACIÓN DEL CONVENIO

En consideración a la complejidad del Convenio, a la importancia que reviste para las organizaciones firmantes y al desarrollo normativo, judicial, administrativo y práctico, haremos referencia a todos estos ítems sobre cada artículo del Convenio.

Artículo 2.

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

En la legislación, y en la práctica no se garantiza el derecho de todos los trabajadores, sobre todo los que no tienen contrato de trabajo, a crear o afiliarse a una organización sindical, en múltiples ocasiones la CEARC, la CANC y el CLS han realizado observaciones y recomendaciones al respecto, por ejemplo:

- CANC 97 conferencia 2008 “se adoptarán sin demora las disposiciones legislativas para asegurar que los contratos de servicio o de otro tipo y las cooperativas u otras medidas no sean utilizados como medios para menoscabar los derechos sindicales y la negociación colectiva”;



- CEACR informe 2009 en análisis al convenio 87 “tome las medidas 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”;

- CEACR informe 2010 en análisis de Convenio 87 “Artículo 2 del Convenio. Derecho de los trabajadores, sin ninguna distinción, de constituir organizaciones y de afiliarse a ellas. La Comisión se había referido a la utilización de las cooperativas de trabajo asociado en tanto que figura contractual que, según las denuncias de las organizaciones sindicales, pueden encubrir verdaderas relaciones de trabajo y que se utilizan para efectuar funciones y tareas propias del giro normal de actividades de la entidad y en virtud de los cuales no se permite a los trabajadores constituir sindicatos o afiliarse a ellos”.

- Misión de Alto Nivel febrero de 2011 “...la Misión lamenta que el nivel de sindicalización, cuyas distintas estimaciones varían entre el 4 y el 7 por ciento, sigue siendo muy bajo y que el grado de cobertura de la negociación colectiva es aún más reducido.....la Misión estima que la legislación sobre cooperativas debería modificarse para ponerla en conformidad con los convenios de la OIT sobre libertad sindical y negociación colectiva. La Misión recibió también información de que la externalización de trabajadores mediante cooperativas así como varias formas de subcontratación eran utilizadas para obstaculizar el pleno ejercicio de la libertad sindical. La Misión recomienda que se tomen, con la asistencia de la OIT, medidas eficaces para eliminar los obstáculos jurídicos y prácticos a la libertad sindical y a la negociación colectiva”.

- CLS Informe 349 caso 2498 “el Comité pide al Gobierno que en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas modifique la legislación de manera que los trabajadores que no tengan contrato de trabajo puedan constituir las organizaciones que estimen convenientes si así lo desean”; Ver también 356 informe caso 2362, informe 355 caso 2600, informe 330 caso 2151.

La deficiente implementación en Colombia del artículo 2 del Convenio 87 surge de la combinación de tres elementos:

- i) Obstáculos normativos
- ii) Obstáculos de contexto
- iii) Sindicación real en Colombia

Veamos cada uno como opera, y el resultado final que deja a las 2/3 partes de los trabajadores sin posibilidad legal y práctica de crear o afiliarse a una organización sindical.

i) Obstáculos Normativos:
Inadecuada regulación normativa

El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 5 establece: “ARTICULO 5o. DEFINICION DE TRABAJO. El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.” Y en su artículo 354 establece: “ARTICULO 353. DERECHOS DE ASOCIACION. : 1. De acuerdo con el artículo 39 de la Constitución Política los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí...”.

Los jueces, el Ministerio del Trabajo y los empresarios, deducen de estos dos artículos que tienen derecho de asociación sindical únicamente los trabajadores que cuenten con un contrato de trabajo, así entonces, muchos intentos de creación de organizaciones sindicales, o de afiliación de trabajadores sin contrato de trabajo se han visto limitados por sentencias judiciales y por resoluciones del Ministerio del Trabajo, en la medida en que esta es la interpretación dominante acerca de quienes tienen protegido el derecho de asociación sindical en

Colombia, desconociendo con ello, las reiteradas observaciones de la CEARC y los principios construidos en las decisiones del Comité de Libertad Sindical.

Particular preocupación nos genera la situación de varios grupos de trabajadores que se han excluido del derecho de asociación sindical:

a. Los aprendices.

O como se denominan en otros países trabajadores en formación. Resulta que con la ley 789 de 2002 (artículo 30) se estableció que con estos trabajadores no existe una relación laboral, sino una relación de aprendizaje, y con ello cerca de 300.000 aprendices para el 2015, se han quedado por fuera del derecho de asociación sindical y de manera expresa del derecho de negociación colectiva. En esta materia el Comité de Libertad Sindical ha sido claro cuando en la recopilación de decisiones y principios señala “..(258) Las personas contratadas bajo modalidades de convenios de formación deberán también tener derecho de organizarse”

b. Lo trabajadores bajo contratos de prestación de servicios.

Por tratarse un contrato de naturaleza civil, las 803.000 personas que son vinculadas a través de esta modalidad se les niega en muchas ocasiones el derecho de asociación sindical y de negociación colectiva, al respecto el CLS en la mencionada recopilación expresa:“(254)... El criterio para determinar las personas cubiertas por este derecho no se funda por tanto en la existencia de un vínculo laboral con el empleador, que a menudo no existe...”

c. Los trabajadores en misión.

Vinculados a través de las Empresas de Servicios Temporales (EST) que según ACOSSET (Gremio empresarial de las EST), en 615 EST habían en el año 2015, 513.069 trabajadores; que no pueden en la práctica afiliarse a una organización sindical existente en la empresa donde prestan sus servicios y tampoco han logrado crear organizaciones sindicales en las empresas de servicios temporales, y en consecuencia no han podido negociar sus condiciones de trabajo, entre otras razones porque en la legislación colombiana no está prevista la negociación colectiva por rama de industria, y esta se limita a los trabajadores con contrato de trabajo con una empresa.

El CLS se ha referido al tema señalando en su recopilación “(255) Todos los trabajadores, sin distinción alguna, deben tener derecho a constituir las organizaciones de su elección y a afiliarse a ellas, ya sean trabajadores permanentes, trabajadores contratados temporalmente, o trabajadores temporeros”

d. Trabajadores desempleados.

A finales del año 2015 en Colombia habían 2.156.000 personas desocupadas, estos tampoco pueden crear o afiliarse a una organización sindical, porque no cuentan con contrato de trabajo, incluso, los trabajadores que han pertenecido a una organización sindical, y pasan a ser desempleados, la organización está obligada a separarlos de la organización sindical, según lo mandata el artículo 399 del Código Sustantivo del Trabajo “*Todo sindicato decretará la separación del socio que voluntariamente deje de ejercer durante un año la profesión u oficio cuya defensa y mejoramiento persigue la asociación*”.



Para ilustrar lo lesiva que ha sido esta disposición tenemos el caso de la sentencia S10-287 del 1 de febrero de 2011 de la sala laboral del Tribunal Superior de Medellín, que ordeno la liquidación, disolución y cancelación del registro sindical de una organización sindical (Asoideace) porque entre sus 26 afiliados, se encontraban cinco personas que habían renunciado a la empresa y habían permanecido afiliados a la organización sindical, al considerar el Tribunal que al no tener contrato de trabajo con la empresa no podían seguir perteneciendo a la organización sindical, a pesar de que los estatutos de la organización si lo permitían.

El CLS en su recopilación se refiere al tema "(268) Una disposición que excluya la pertenencia a un sindicato es incompatible con los principios de la libertad sindical, dado que ella priva al interesado de afiliarse a la organización de su elección"

e. Los trabajadores jubilados

A finales del año 2015 en Colombia había 914.276 personas pensionadas por vejez, en varias ocasiones los jueces y el Ministerio del Trabajo han considerado que no pueden pertenecer a una organización sindical porque no cuentan con un contrato de trabajo. Dos casos pueden ejemplificar las graves consecuencias: i) La resolución número 403 del 8 de febrero de 2007 del Ministerio del Trabajo en la que se negó la inscripción de una parte la reforma estatutaria realizada por la CUT en su V Congreso, que estipulaba la posibilidad de afiliar sindicatos de personas jubiladas; ii) La Asociación Nacional de Pensionados del Instituto del Seguro Social afiliada a CGT y la Confederación Democrática de Pensionados de Colombia, no fueron tenidas en cuenta por el pre-censo sindical en el entendido que el Ministerio del Trabajo no los considera con el derecho a ejercer la libertad sindical por no tener contrato de trabajo.

El CLS en su recopilación se refiere al tema "(270) Corresponde a la autonomía interna de cualquier sindicato determinar si éste desea representar o no a trabajadores retirados para defender sus intereses específicos"

f. Los trabajadores de cooperativas de trabajo asociado.

Hasta el momento en la legislación sobre estas no se ha establecido, como lo ha solicitado la CEARC y el CLS en varias oportunidades, la garantías de asociación sindical y negociación colectiva. Aunque esta figura ha venido reduciéndose en su número, tal como lo señala el gobierno en sus memorias, ha sido como efecto de su transformación en "falsos sindicatos", fundaciones, SAS, etc., sin embargo, todavía subsiste un número importante de CTA donde estos derechos no están garantizados.

ii) Obstáculos de contexto: Informalidad, ilegalidad y Tercerización Laboral

A pesar de que el actual gobierno incluyó programas y metas, en los dos últimos planes nacionales de desarrollo, para reducir la informalidad y la ilegalidad laboral, y de los cambios legales e institucionales que se han producido con ocasión de la implementación del Plan de Acción Laboral, y de los conclusiones de la Misión de Alto Nivel de la OIT en el año 2011, ninguno de los dos cede significativamente. En los últimos cinco años, se presenta un leve descenso de la informalidad laboral, pasando del 66% al 64% del total de ocupados. Pero la proporción de trabajadores sometidos a relaciones laborales ilegales es invariable (17,3%).

En términos absolutos, después de cinco años de implementación de varias medidas legislativas y de inspección laboral hay 14.090.880 trabajadores en situación de informalidad laboral, es decir 877.680 más de los que habían en 2011. Igual en 2015, hay 3.813.880 trabajadores en situación de relaciones laborales ilegales, 351.680 más de los que habían en 2011.

Tabla1: Número de trabajadores en situación de informalidad e ilegalidad laboral 2011-2015¹ Cifras 2016²

Concepto	2011	2012	2013	2014	2015
Ocupados sin protección social (informales)					
Ocupados total nacional	20.020.000	20.696.000	21.048.000	21.503.000	22.017.000
Ocupados con protección social (formales)	6.806.800 (34,0%)	7.036.640 (34,0%)	7.577.280 (36,0%)	7.526.050 (35,0%)	7.926.120 (36,0%)
Ocupados sin protección social (informales)	13.213.200 (66,0%)	13.659.360 (66,0%)	13.470.720 (64,0%)	13.976.950 (65,0%)	14.090.880 (64,0%)
Ocupados en relaciones laborales ilegales					
Ocupados en relaciones laborales ilegales, sin contrato de trabajo y sin protección social	3.462.200 (17,3%)	3.734.360 (18,0%)	3.485.720 (16,6%)	3.891.950 (18,1%)	3.813.880 (17,3%)
Ocupados en relaciones laborales ilegales, sin contrato de trabajo y sin protección social	3.491.200 (17,4%)	3.759.360 (18,2%)	3.511.720 (16,7%)	3.914.950 (18,2%)	3.838.880 (17,4%)

Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, DANE. Superintendencia Financiera de Colombia. Fondo Nacional del Ahorro. Cálculos propios.

iii) Sindicación real en Colombia:

¹ De acuerdo con el DANE, los **ocupados** son las personas que durante el período de referencia se encontraban en una de las siguientes situaciones: 1) Trabajó por lo menos una hora remunerada en la semana de referencia; 2) Los que no trabajaron la semana de referencia, pero tenían un trabajo; 3) Trabajadores familiares sin remuneración que trabajaron en la semana de referencia por lo menos 1 hora.

Los **ocupados con protección social** (formales) asumimos que son los que cuentan con afiliación a un fondo de cesantías, lo que implica la existencia de un contrato de trabajo, y permite suponer también que cuentan con afiliación a salud, pensiones, riesgos laborales y cajas de compensación familiar. Estos ocupados con protección social, es decir, con contrato de trabajo y con los cinco mecanismos de protección social que son obligatorios por ley, los asimilamos a trabajadores formales.

Los **ocupados sin protección social** (informales) son el resultado de la diferencia entre en total de ocupados nacionales y el total de ocupados con protección social.

Los **ocupados en relaciones laborales ilegales** corresponde al número de ocupados que tienen un empleador y este no les garantiza derechos laborales ni la protección social. Este indicador lo calculamos de la siguiente manera: Del total de ocupados asalariados del país se resta el total de ocupados con protección social, dando como resultado el total de asalariados sin protección social, a este último se le suma el total de ocupados que son trabajadores sin remuneración (familiar sin remuneración + trabajador sin remuneración en otras empresas). *Los ocupados asalariados* son trabajadores que poseen un contrato de trabajo verbal o escrito, por el cual perciben una remuneración de manera estable o regular. Corresponde a la sumatoria de las categorías ocupacionales: empleado particular, empleado del gobierno, empleado doméstico y jornalero o peón. (En 2011 el número de asalariados fue: 9.178.000; en 2012: 9.633.000; en 2013: 9.979.000; en 2014: 10.373.000 y en 2015: 10.719.000). *Los trabajadores sin remuneración* como su nombre lo indica son trabajadores con un empleo sin remuneración, en el caso de los familiares sin remuneración, laboran en una empresa cuyo propietario es un familiar o pariente que generalmente vive en el mismo hogar. (En 2011 el total de ocupados sin remuneración fue de: 1.091.000; en 2012: 1.138.000; en 2013: 1.084.000; en 2014: 1.045.000 y en 2015: 1.021.000).

Los **ocupados en relaciones laborales ilegales** corresponde al número de ocupados que tienen un empleador y este no les garantiza derechos laborales ni la protección social. Este indicador lo calculamos también de la siguiente manera: Del total de ocupados sin protección social se resta el total de trabajadores por cuenta propia y el total de trabajadores en la categoría patrón o empleador. *El trabajador por cuenta propia* es una persona natural con un trabajo, profesión u oficio, cuya remuneración depende directamente de la comercialización y venta de los bienes o servicios producidos; se caracteriza por no contratar a terceros como asalariados para lograr sus metas y objetivos. (En 2011 el total de ocupados por cuenta propia fue: 8.735.000; en 2012: 8.883.000; en 2013: 9.002.000; en 2014: 9.163.000 y en 2015: 9.345.000). Por su parte el total de *patrones o empleadores* en 2011 fue 987.000; en 2012: 1.017.000; en 2013: 957.000; en 2014: 899.000 y en 2015: 907.000.

² Cifras de informalidad ver,

http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/bol_ech_informalidad_abr_jun16.pdf



Mínima afiliación sindical

El derecho de asociación sindical en Colombia por la generalización de la informalidad, la ilegalidad y la tercerización laboral, sigue siendo marginal la mayoría de los trabajadores y trabajadoras en Colombia no pueden ejercer el derecho de asociación sindical, el porcentaje de sindicalización sigue siendo de los más bajos de América, como lo constató la Misión de Alto Nivel de la OIT que visitó a Colombia en el año 2011.

Existen discrepancias con el gobierno y los empresarios Colombianos acerca del número de afiliados a organizaciones sindicales, y en momentos se han brindado cifras a la OIT que distorsionan la realidad queriendo señalar un gran crecimiento de la afiliación sindical..

Artículo 3

- 1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.*
- 2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.*

A- Limitaciones a la autonomía sindical en cuanto a su organización.

Imposibilidad legal de creación subdirectivas departamentales y regionales

Poner como anexos sentencias y resoluciones en contra

En una clara y manifiesta injerencia en la autonomía de las organizaciones sindicales el artículo 391-1 del Código Sustantivo del Trabajo solo permite la creación de subdirectivas de las organizaciones sindicales en los municipios, negándose con esta disposición la posibilidad de crear subdirectivas en regiones o departamentos donde la organización sindical tenga afiliados

“Artículo 391-1 Todo sindicato podrá prever en sus estatutos la creación de Subdirectivas Seccionales, en aquellos municipios distintos al de su domicilio principal y en el que tenga un número no inferior a veinticinco (25) miembros. Igualmente se podrá prever la creación de Comités Seccionales en aquellos municipios distintos al del domicilio principal o el domicilio de la subdirectiva y en el que se tenga un número de afiliados no inferior a doce (12) miembros. No podrá haber más de una subdirectiva o comité por municipio”.

Esta limitación que trae el artículo 391 del CST ha permitido en muchos casos que el Ministerio del Trabajo niegue el registro sindical de subdirectivas creadas por organizaciones sindicales que hacen uso de su autonomía para definir su estructura. Y más grave aún, existen varios casos en que jueces laborales han ordenado la disolución de subdirectivas regionales o departamentales argumentando que según el artículo 391 del CST solo es posible la creación de subdirectivas del orden municipal. Al respecto el Comité de Libertad Sindical ha sido claro cuando en la recopilación de decisiones y principios señala:

“333. El libre ejercicio de constituir sindicatos y afiliarse a los mismos implicaba la libre determinación de la estructura y composición de estos sindicatos”

Otra limitación relacionada con este artículo es la de constituir subdirectivas o seccionales en el mismo municipio que sea domicilio del sindicato del orden nacional; caso por ejemplo que un sindicato de industria, del orden nacional, con domicilio en Bogotá D.C., no puede constituir una Seccional con domicilio en Bogotá.

B- Limitaciones al Derecho de Huelga

Sobre este artículo persiste un grave incumplimiento en relación con el Derecho a la Huelga, manifestado en la legislación y en la práctica de aplicación judicial y administrativa frente al ejercicio de la huelga.

i) Persisten déficits legislativos ya advertidos por órganos de control de OIT:

a. Derecho de huelga Federaciones y Confederaciones

- CEACR informes 2007, 2008, 2009, 2010, 2012 y 2013 en el análisis al convenio 87 “La Comisión se refirió a la prohibición a las federaciones y confederaciones de declarar la huelga (artículo 417, inciso i), del Código del Trabajo). La Comisión recordó que las organizaciones de grado superior deberían poder recurrir a la huelga en caso de desacuerdo con la política económica y social del Gobierno y pidió al Gobierno que modificara la disposición mencionada. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que las federaciones y confederaciones no se pueden asimilar a las organizaciones de primer grado ya que son los trabajadores afiliados a organizaciones sindicales de empresa, de industria o de rama de actividad económica y los empleadores a los que se les haya presentado un pliego de peticiones, los que tienen un interés jurídico en la negociación colectiva. El Gobierno señala que si las federaciones y confederaciones no tienen interés jurídico en la negociación colectiva, entonces mucho menos tienen interés en la huelga. A este respecto, la Comisión recuerda que en virtud del artículo 6 del Convenio, las garantías que se reconocen a las organizaciones de base son también extensivas a las organizaciones de nivel superior. En efecto, para poder defender mejor los intereses de sus miembros, las organizaciones de trabajadores y de empleadores han de tener derecho a constituir las federaciones y confederaciones que estimen convenientes, las cuales, por su parte, deberían disfrutar de los distintos derechos que se reconocen a las organizaciones de base, especialmente en lo que respecta a la libertad de funcionamiento, de actividades y de programas de acción [véase Estudio general, op. cit., párrafos 195 y 198]. 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”

Aún está prohibido legalmente el ejercicio del derecho de huelga a las Federaciones y Confederaciones, no se ha adelantado iniciativa legislativa al respecto.

b. Prohibición de la Huelga en servicios públicos esenciales

- CEACR informes 2009, 2010, 2012 y 2013 en el análisis al Convenio 87 “La Comisión también se refirió a la prohibición de la huelga, no sólo en los servicios esenciales en el sentido estricto del término, sino también en una gama muy amplia de servicios que no son necesariamente esenciales (artículo 430, incisos b), 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) La Comisión pide al Gobierno que le informe sobre todo avance para modificar la legislación en lo que respecta a la gama muy amplia de servicios en los que, por ser considerados esenciales, se prohíbe la huelga, así como el segundo párrafo del artículo 450 en virtud del cual se puede despedir a los trabajadores que hayan participado en una huelga en dichos servicios”

Aun es exagerada la consideración en el ordenamiento interno, de servicios públicos esenciales y aun se permite legalmente despedir a los trabajadores que participen en huelga en ese amplio panorama de servicios públicos supuestamente esenciales; no se ha adelantado iniciativa legislativa al respecto.



Servicios considerados como públicos para efectos de prohibir la Huelga:

- Quienes trabajen en cualquiera de las ramas del poder público Código Sustantivo del Trabajo Artículos 430 a), 414 y 416

- Artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Decreto 753 de 1956, que al ser un decreto ejecutivo anterior a la constitución de 1991 no fueron expedidas por el legislador, sino que se trata de definiciones hechas por el poder ejecutivo que en ese momento tenía la facultad pero que a la luz de la nueva constitución política viola el art. 56 que refiere que es el legislador el responsable de reglamentar los servicios públicos donde no se puede ejercer el derecho de huelga. Esta norma prohíbe la huelga en: Las de empresas de transporte por tierra, agua y aire; y de acueducto, energía eléctrica y telecomunicaciones; Las de establecimientos sanitarios de toda clase, tales como hospitales y clínicas; Las de establecimientos de asistencia social, de caridad y de beneficencia; Las de todos los servicios de la higiene y aseo de las poblaciones; Las de explotación, refinación, transporte y distribución de petróleo y sus derivados, cuando estén destinadas al abastecimiento normal de combustibles del país, a juicio del gobierno.

- Normas especiales que prohíben la huelga para los siguientes trabajadores: Banca Central Ley 31 de 1992 Art. 39; Policía fiscal y aduanera, Ley 633 de 2000 parágrafo del artículo 53; El modo de transporte aéreo se considera un servicio público esencial. Ley 336 de 1996 art. 68; El modo de transporte fluvial se considera un servicio público esencial. Ley 336 de 1996 art. 74; El modo de transporte ferroviario se considera un servicio público esencial. Ley 336 de 1996 art. 80; La administración de justicia es un servicio público esencial Ley 270/96 art. 125; El Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional Art. 113 del Decreto 407 del 20 de febrero de 1994 en ejercicio de las facultades extraordinarias conferidas por el artículo 172 de la Ley 65 de 1993, y oída la Comisión Asesora; Entidades de prevención y control de incendios y demás calamidades conexas a cargo de instituciones de bomberos Ley 322 de 1996 art. 2; Trabajadores del sistema de seguridad social en salud Ley 100 de 1993 art. 4; Trabajadores del sistema de seguridad social en lo respectivo al reconocimiento y pago de pensiones Ley 100 de 1993 art. 4; Servicio público domiciliario de acueducto, Ley 142 de 1994 art. 14.21 y 4; Servicio público de alcantarillado, Ley 142 de 1994 art. 14.21 y 4; Servicio público de aseo, Ley 142 de 1994 art. 14.21 y 4; Servicio público de energía eléctrica, Ley 142 de 1994 art. 14.21 y 4; Servicio público de telefonía pública básica conmutada, Ley 142 de 1994 art. 14.21 y 4; Servicio público de telefonía móvil rural, Ley 142 de 1994 art. 14.21 y 4; Servicio público de distribución de gas combustible, Ley 142 de 1994 art. 14.21 y 4; Servicio público de larga distancia nacional e internacional, Ley 142 de 1994 art. 14.27 y 4; Servicio público domiciliario de gas combustible, Ley 142 de 194 art. 14.28 y 4; Superintendencia de servicios públicos, Ley 142 de 1994 art. 14.30 y 4

c. Ausencia de regulación de servicios mínimos que permita el derecho de huelga

El Comité de Libertad Sindical ha señalado al respecto:

- *“607 Un servicio mínimo podría ser una solución sustitutiva apropiada de la prohibición total, en las situaciones en que no parece justificada una limitación importante o la prohibición total de la huelga y en que, sin poner en tela de juicio el derecho de huelga de la gran mayoría de los trabajadores, podría tratarse de asegurar la satisfacción de las necesidades básicas de los usuarios o el funcionamiento continuo y en condiciones de seguridad de las instalaciones”³.*
- *“606 El establecimiento de servicios mínimos en caso de huelga sólo debería poder ser posible en: 1) aquellos servicios cuya interrupción pueda poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población (servicios esenciales en sentido estricto del término); 2) en aquellos servicios no esenciales en*

³ Véase 299º informe, caso núm. 1782 párrafo 324 y 300º informe caso núm. 1791 párrafo 346

*sentido estricto en los que las huelgas de una cierta extensión y duración podrían provocar una situación de crisis nacional aguda tal que las condiciones normales de existencia de la población podrían estar en peligro, y 3) en servicios públicos de importancia trascendentales*⁴

Aun no existe en la legislación una regulación sobre servicios mínimos en los términos descritos por los órganos de control de la OIT que permita ejercer la huelga en servicios públicos esenciales sin poner en peligro la vida, seguridad o salud la población; no se ha adelantado iniciativa legislativa al respecto.

d. Posibilidad de despedir a partícipes en huelga declarada ilegal

- CEACR informes de los años 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2012 y 2013 en el análisis al convenio 87 *“la posibilidad de despedir a los dirigentes sindicales que hayan intervenido o participado en una huelga ilegal (artículo 450, párrafo 2, del Código del Trabajo), incluso cuando la ilegalidad resulta de exigencias contrarias a los principios de libertad sindical. La Comisión pide una vez más al Gobierno que tome medidas para modificar las disposiciones legislativas objetadas”* (tomado del informe 2009). Además CLS informe 351 caso 2355 entre otros.

Aun el Código Sustantivo del Trabajo permite el despido automático e incluso sin previo levantamiento judicial de fuero sindical si lo hubiere, a los dirigentes sindicales participantes en el cese de actividades declarado ilegal; no se ha adelantado iniciativa legislativa al respecto.

e. Requisitos de mayorías excesivas para la declaratoria de la huelga

- *El Comité de Libertad Sindical ha señalado al respecto: “556 La exigencia de la decisión de más de la mitad de todos los trabajadores concernidos para declarar una huelga es demasiado elevada y podría dificultar excesivamente la posibilidad de efectuar la huelga, sobretudo en grandes empresas”⁵.... “558 El comité pidió a un gobierno que tome medidas para modificar el requisito legal relativo a la necesidad de que la decisión de declaración de la huelga sea adoptada por más de la mitad de los trabajadores a los que la misma comprende, particularmente en aquellas empresas donde hay un gran número de afiliados”⁶*

Aun el Código Sustantivo del Trabajo establece en el artículo 444 que la huelga debe ser votada *“por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, o de la asamblea general de los afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores”*, no se ha adelantado iniciativa legislativa para disminuir la exigencia de la cantidad en la votación de la huelga.

ii) Violación al derecho de huelga en la aplicación judicial y administrativa

a. La titularidad del sindicato sobre conflicto colectivo del trabajo

⁴ Véase recopilación de 1996, párrafo 556; 316º informe caso núm. 1985 párrafo 324, 337º informe caso núm. 2355 párrafo 630, 338º informe caso núm. 2364 párrafo 975

⁵ Véase recopilación de 1996, párrafo 507

⁶ Véase recopilación de 1996, párrafo 509



Se ha vulnerado con maniobras fraudulentas de los empresarios y decisiones del Ministerio del Trabajo. Un caso puede ilustrar claramente la violación, se trata de una huelga declarada por SINTRAMINERGETICA en multinacional DRUMMOND. El Ministerio del Trabajo mediante la resolución 03256 del 13 de septiembre de 2013, existiendo una huelga en curso iniciada y por solicitud de la empresa ante el Ministerio, ordeno convocar a participar en una votación a todos los trabajadores de la empresa, incluso los que no hacían parte del sindicato. Decidiéndose en dicha votación la terminación del a huelga y la convocatoria a un tribunal de arbitramento. Con esta decisión el Ministerio del Trabajo, facilito y avaló graves hechos de injerencia en la autonomía de la organización sindical, y vulnero la titularidad que este sindicato tenía sobre el conflicto colectivo de trabajo.

b. La calificación de la legalidad o ilegalidad de la suspensión o paro colectivo de trabajo

Desde la vigencia de la ley 1210 de 2008, la Corte Suprema de Justicia ha producido 33 sentencias, 19 declarando la ilegalidad, 11 la legalidad, y tres en que no se pronunció sobre la legalidad⁷. Las principales causas de ilegalidad que señala la Corte son, por tratarse de servicios público esencial 6, por no tratarse de una huelga pacífica 6, por no cumplimiento de términos 5, por no contarse con las mayorías 2. Las decisiones de primera instancia declaran legales 19 huelgas, e ilegales 11, y en tres no se califica la ilegalidad. La Corte Suprema revoco 10 sentencias que declaraban legales las huelgas y 2 que la declaraban ilegal, y en 21 casos la Corte confirmo la primera instancia. Esta disparidad de criterios obedece sin duda a la precaria regulación legal del tema, que deja abiertas muchas posibilidades de interpretación del derecho de huelga, pero sobre todo obedece a que se desconoce la doctrina, las observaciones y recomendaciones de los órganos de control de la OIT sobre la materia.

Observamos que, después de la declaratoria de ilegalidad de la huelga se utilizan en empresas como la Drummond videos donde se observan las personas que promovieron la huelga declarada ilegal para despedirlos meses después por haber participado en el cese de actividades.

iii) Realidad del ejercicio de Huelga en Colombia

El Tribunal de Arbitramento Laboral es una de las dos opciones que quedan después del fracaso de una negociación colectiva junto con la huelga. La convocatoria de los Tribunales de Arbitramento Laboral la hace el Ministerio del Trabajo.

En los últimos 3 años se han citado alrededor de 380 Tribunales de Arbitramento, de los cuales sólo fueron proferidos 130 fallos, es decir, sólo una tercera parte. "Lo que significa que el porcentaje de estas convocatorias a tribunales no tienen mayor éxito ni son rápidos", (Ministerio del Trabajo, 2015).

Según cifras del Ministerio del Trabajo, mientras en 2011 se convocaron 57, para el 2015 fueron 106. En los primeros cinco meses de 2016 se han convocado 31, mientras en el mismo periodo de 2015 la cifra alcanzaba 47, lo anterior muestra la ausencia interés de los empresarios de llegar a una concertación con los trabajadores, prefieren que las decisiones lleguen a un tribunal de arbitramento para después recurrir el Laudo por medio de un Recurso de Anulación para que la Corte Suprema de Justicia decida en un tiempo aproximado de dos años y así debilitar la organización sindical en este lapso de tiempo

En los últimos años, en promedio menos del 2% de los casos han contado con el ejercicio de la huelga como mecanismo para presionar la solución del conflicto.

⁷ Ver Tabla 3 anexa "DECISIONES CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SOBRE calificación DE LA LEGALIDAD O ILEGALIDAD DE LA SUSPENSION o PARO COLECTIVO DE TRABAJO" donde se describe cada una de las decisiones de la CSJ

Artículo 4 Convenio 87

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

En la legislación aparentemente Colombia aplica a cabalidad el artículo 4 del Convenio, sin embargo, la práctica implica su violación real muchísimos casos de disolución y liquidación de organizaciones sindicales, donde instituciones públicas y empresas, se benefician de su propio dolo, eso es, realizan una gran cantidad de conductas de discriminación e injerencia antisindical, logrando reducir de manera sustancial el número de afiliados a las organizaciones sindicales, para después proceder a solicitar a un juez laboral la disolución y liquidación de la organización sindical.

Según información suministrada por el Ministerio del Trabajo , tan solo para los años comprendidos entre el 2002 y el 2011 por lo menos a 101 organizaciones sindicales les ha sido ordena por un juez su disolución y liquidación, de los cuales el 56 eran sindicatos del sector público, en solo 7 casos el juez no accedió.

Uno de los casos más recientes en donde el empleador primero uso todas las prácticas antisindicales incluidos los despidos para disminuir el número mínimo de afiliados necesarios para existir como organización sindical y luego hizo uso del procedimiento judicial de disolución y liquidación de sindicatos, es el caso de la Seccional Mosquera Sinaltrabimbo, a quienes en noviembre de 2015 la empresa Productos Ramo S.A. inició ante la jurisdicción ordinaria una demanda solicitando que se declarara la ilegalidad de la creación, constitución e inscripción de la Subdirectiva Mosquera del Sindicato Nacional de Trabajadores de Bimbo -Sinaltrabimbo, sindicato de la industria panificadora de Colombia. Lo anterior basado en que la actualidad cuenta con menos de los 25 miembros establecidos en el ordenamiento jurídico colombiano. En la actualidad este proceso sigue en trámite ante la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cundinamarca teniendo en cuenta que el Juez Civil del Circuito de Funza se declaró inhibido porque en la demanda presentada por Productos Ramo S.A. no se demandó al representante legal de Sinaltrabimbo.

Otro ejemplo que nos gustaría resaltar de una organización afiliada a la CGT, tiene que ver con el caso de la Empresa Telecenter Panamericana, en donde los trabajadores victimas de persecución antisindical llevaban entre 3 y 7 años de antigüedad. El grupo de trabajadores víctimas se reunió el 8 de marzo de 2015 con el propósito de crear una organización sindical que se denominaría SINTRATELECENTER, el día 9 de marzo todos los trabajadores que tenían la intención de sindicalizarse fueron despedidos, pese a incoar acciones de tutela para la reivindicación de sus derechos las tutelas fueron falladas en contra de los trabajadores.

Un tercer ejemplo de la extinción de organización sindical es el del sindicato de trabajadores de la empresa carbonífera COAL Company de Ubaté, afiliado a CTC donde la empresa procedió a disolver la organización sindical con el despido de 68 trabajadores afiliados luego de establecer por medio de un supuesto proceso disciplinario interno, la responsabilidad de éstos en la participación de una jornada de protesta.

Artículo 5

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Artículo 6

Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Continúan limitadas en la ley las facultades y atribuciones de las Federaciones y Confederaciones sindicales

i) No pueden presentar pliegos de peticiones.

En Colombia el sentido claro y preciso del artículo 6 del convenio 87 en relación con la Federaciones y Confederaciones sindicales no se ha querido adoptar en la legislación, dejando a las Federaciones y Confederaciones como “organizaciones asesoras” de los sindicatos de primer grado, al negarles el derecho a presentar pliegos de peticiones, negociar y formar convenciones colectivas de trabajo, facultad reservada en nuestra legislación para los sindicatos de primer grado. Salvo en el sector público que sí pueden presentar pliegos de solicitudes.

ii) No pueden declarar huelga

Es punto fue desarrollado en los comentarios sobre el artículo 3 del convenio 87. Debemos en todo caso señalar en este punto que en la sentencia C-797 de 2000 la Corte Constitucional realizó examen de constitucionalidad, entre otras disposiciones, sobre la expresión específica del artículo 417 del Código Sustantivo de Trabajo en la cual se concede a las federaciones y confederaciones sindicales las mismas atribuciones que a las organizaciones de base , “salvo la declaración de huelga, que compete privativamente, cuando la ley la autoriza, a los sindicatos respectivos o grupos de trabajadores directa o indirectamente interesados”, en dicha sentencia se declaró exequible dicha expresión del artículo 417 del Código Sustantivo del Trabajo, exequibilidad que tiene valor de cosa juzgada relativa, y que por tanto puede ser examinada de nuevo por la Corte Constitucional si se formulan nuevos cargos de inconstitucionalidad, y en todo caso el Congreso puede realizar una modificación a este artículo en el sentido que se ha señalado de manera reiterada por los órganos de control de la OIT.

Artículo 8

1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

El contenido de este artículo se relaciona con la Figura del Contrato Sindical existente en Colombia, sobre el cual CUT, CTC y CGT tenemos posiciones diferentes que serán expuestas en documentos aparte que allegaremos como anexos a estos comentarios a las memorias. Rogamos remitirse a éstos.

ARTÍCULO 11.

“Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación”

i) Derechos sindicales y libertades civiles y políticas

Por varias décadas, todos los órganos de control de la OIT han conocido y han expresado su preocupación por los gravísimos hechos de violencia que se ejercen contra personas afiliadas a organizaciones sindicales en Colombia y por la impunidad de estos hechos.

Los órganos de control de la OIT han manifestado su interés, e incluso su satisfacción por algunas de las medidas adoptadas por el gobierno colombiano para proteger a los líderes y activistas sindicales y para avanzar en las investigaciones de los crímenes cometidos contra sindicalistas. En estos comentarios debemos señalar enfáticamente que la violencia antisindical no es un fenómeno del pasado, siguen presentándose casos de violencia contra personas afiliadas a organizaciones sindicales, la protección de los activistas y líderes sindicales se viene disminuyendo, ha disminuido sensiblemente el ritmo de las investigaciones, el número de sentencias, y el número de jueces asignados, y que aún sigue pendiente la reparación individual y colectiva para el sindicalismo.

En cuanto a los hechos de violencia cometidos contra sindicalistas:

En los últimas tres décadas el sindicalismo colombiano ha padecido la más intensa y letal violencia que cualquier movimiento sindical haya padecido en el mundo, y estos crímenes se encuentran en su gran mayoría impunes. Una violencia que ha sido histórica, sistemática y selectiva y sigue siendo un fenómeno de grandes dimensiones en la actualidad.

Desde el 1 de enero de 1977 hasta el 31 de diciembre de 2015, se han cometido al menos, 14.047 violaciones a la vida, libertad e integridad cometidas contra sindicalistas. Entre éstas, 3.093 homicidios, 361 atentados contra la vida, 237 desapariciones forzadas, 6.779 amenazas de muerte.

Se presenta una reducción de los casos de violaciones a los derechos a la vida, integridad física y libertad personal de las personas sindicalizadas, comparando los quinquenios 2006-2010 y 2011-2015, se aprecia que esa reducción ha sido en 526 casos, un 17% menos de violaciones. Ha sido sensible la reducción de homicidios, pasando en el quinquenio 2006-2010 de 275 homicidios (un promedio de 55 por año), a 130 homicidios en el quinquenio 2011-2015 (un promedio de 26 por año). Una reducción del 52%. Preocupa no



obstante el incremento en el último quinquenio de los casos de hostigamiento cometidos contra sindicalistas, pasando de 113 casos a 269 casos (102%), y el crecimiento de los atentados, pasando de 66 a 77 casos (16%).

Como puede apreciarse la violencia contra el sindicalismo, no es un hecho del pasado, es actual, y sus dimensiones y modalidades son alarmantes. Las medidas de protección que se han adoptado continúan siendo insuficientes y tienden a ser desmojaradas y reducidas.

ii) La impunidad no cede

En relación con la impunidad de estos crímenes, en los últimos cinco años se produjo un importante fortalecimiento de la capacidad de la Fiscalía General de la Nación para investigar los crímenes cometidos contra sindicalistas. Sin embargo, esta capacidad no se ha traducido en avances significativos. Con los datos disponibles hemos calculado los porcentajes de impunidad. En el delito de homicidio es del 87%. En el delito de amenazas, que constituye la violación más sufrida por los sindicalistas, tiene a su vez el más alto índice de impunidad con el 99.8%. Los delitos de desaparición forzada, desplazamiento forzado, tortura y secuestro, arrojan un porcentaje de impunidad del 91%, 98.1%, 83.3% y 70.8% respectivamente. En general, frente a delitos relacionados con graves violaciones a los derechos humanos tenemos que la impunidad en casos de sindicalistas es altísima, promediando el 95%.

La Fiscalía General de la Nación no informa con precisión el estado de las investigaciones en todos los casos de asesinatos cometidos contra sindicalistas, tan solo informa acerca 1545 casos, y los reportes y denuncias con que contamos señalan que se han cometido al menos 3093 homicidios, es decir, la Fiscalía reporta sobre la mitad de los homicidios ocurridos. Sobre los avances en investigaciones que reporta la fiscalía, puede observarse que de los 1545 casos asignados únicamente 971 se encuentran activos y que 554 se encuentran en etapa preliminar, esto es que tan solo en 417 hay avances en la investigación.

La tendencia en el número de sentencias condenatorias que informa la FGN parece mostrar avances más significativos entre 2006 y 2010, cuando se crea la subunidad para la investigación de casos de violencia contra sindicalistas con base en el Acuerdo Tripartito por el Derecho de Asociación y la Democracia y se inician los procesos judiciales en el marco de la ley 975 de 2005 conocida como Ley de Justicia y Paz. Paradójicamente entre 2011, luego de firmado el PAL y de la Misión de Alto Nivel de la OIT y hasta 2015 disminuye el número de sentencias por año de acuerdo con la información entregada por la Dirección de Fiscalía Nacional Especializada de derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario en marzo de 2016

Las sentencias que se han producido hasta el momento sobre esos 1545 casos, han sido según la misma Fiscalía 685, o el Ministerio del Trabajo 634. Sin embargo, no se puede afirmar como la hace el gobierno que todas estas se refieren a diferentes víctimas porque sobre un mismo caso de homicidio pueden producirse varias sentencias (de primera y segunda instancia, y o incluso si se trata de varios autores sobre cada uno se pueden producir varias sentencias). Por ello, tan solo hay sentencias condenatorias en 369 casos.

Finalmente nos preocupa que el Consejo Superior de la Judicatura redujera este año de 3 a 1 el número de jueces dedicados exclusivamente al juzgamiento de homicidios cometidos contra sindicalistas.

Pese a los esfuerzos del Gobierno y de la Fiscalía, la superación de la violencia antisindical y la impunidad aún no se ha logrado. Por el contrario, es un asunto pendiente de resolver, o lo que se suma un aumento considerable de la criminalización de la acción sindical.

iii) Los impactos colectivos de la violencia, la impunidad y la criminalización de la acción sindical.

Esta violencia ha afectado a cerca de catorce mil personas afiliadas a organizaciones sindicales y aproximadamente a 483 organizaciones sindicales, lesionando severamente el ejercicio de las libertades sindicales en el país y la capacidad de actuación política del sindicalismo, lo que ha contribuido al deterioro y en muchos caso pérdida de los derechos laborales y sindicales, al debilitamiento del sindicalismo como institución, e incluso pone en cuestión el carácter democrático de nuestra sociedad.

Podríamos enumerar algunos de los impactos que ha tenido la violencia en el movimiento sindical, empezando por el más paradójico, al sindicalismo se le ha culpado de su propia tragedia humanitaria, se ha alimentado un profundo sentimiento antisindical, y se ha ilegitimado política y culturalmente al sindicalismo. Los hechos de violencia contra el sindicalismo han fomentado la estigmatización, especialmente por parte de funcionarios del Estado, empresarios, medios de comunicación y de la sociedad en general, situación que legitima de alguna manera la violencia, e incluso la aceptación de la sociedad frente a la misma, lo cual genera que muchos trabajadores se inhiban de participar como sujetos sociales en la construcción de la sociedad.

Se han profundizado restricciones institucionales y prácticas contrarias al ejercicio de la libertad sindical. Se ha limitado la presencia del sindicalismo en gran parte de los espacios de participación política y se ha negado a éste como actor político. Se ha desconocido el papel del sindicalismo en la construcción de la sociedad y en las condiciones de trabajo. Desde 1977, al menos 483 organizaciones sindicales han sido víctimas de por lo menos un hecho violatorio de la vida, libertad o integridad de alguno de sus afiliados, y 322 de éstos, han visto morir asesinado, por lo menos, a uno de sus miembros. Esto ha implicado la desaparición de cientos organizaciones sindicales, la disminución de la afiliación sindical y el consecuente deterioro de la capacidad de movilización, negociación y defensa de los derechos, y con ello la desaparición de convenciones colectivas, y disminución de garantías.

iv) La reparación individual y colectiva sigue pendiente

El reconocimiento del sindicalismo como víctima colectiva y los mecanismos de verdad, justicia y reparación de la ley de víctimas Después de varias décadas de denuncias y de presión internacional el Estado colombiano ha empezado a reconocer la dimensión y naturaleza de la violencia antisindical, con la aprobación, y la implementación de la ley de víctimas (Ley 1448 y su decreto reglamentario 4800 de diciembre de 2011), y de la institucionalidad surgida de esta (Unidad de Víctimas, Centro Nacional de Memoria Histórica, etc.), se ha iniciado lentamente y con bastantes dificultades un proceso de reconocimiento de los derechos de las víctimas, y en ese contexto el sindicalismo ha sido reconocido como víctima colectiva. Incluso se ha logrado acordar un mecanismo institucional de negociación de una política pública de reparación colectiva entre el sindicalismo y el Estado colombiano.



Desde julio de 2012 el sindicalismo y el gobierno vienen adelantando conversaciones sobre la ruta y el mecanismo de negociación para la implementación de medidas de reparación colectiva en el marco de la Ley Víctimas. El 9 de abril de 2014 hubo una reunión entre representantes de las 3 centrales sindicales y Fecode, con el Presidente Santos, la directora de la Unidad para las Víctimas, el director del Centro Nacional de Memoria Histórica, el director de la Unidad Nacional de Protección, el Fiscal General de la Nación, y los ministerios de Trabajo, Justicia, Hacienda, Interior y Agricultura. En dicha reunión se acordó crear una mesa de concertación de alto nivel para impulsar el proceso de reparación colectiva al movimiento sindical. Finalmente el gobierno expidió el decreto 624 de 2016 y se encuentra pendiente la instalación la mesa y que se produzcan los acuerdos que permitan el diseño e implementación de una política y plan específico de reparación colectiva.

Nos gustaría mencionar que los esquemas de protección están predominantemente dirigidos a hombres sindicalistas, olvidando que el cargo de muchas mujeres implica riesgos y por lo tanto deberían ser sujetos de protección también por parte del Estado.

SOLICITUDES A LA CEACR

A PARTIR DE LOS COMENTARIOS HECHOS A LA MEMORIA DEL GOBIERNO

Las centrales sindicales CUT, CGT y CTC, firmantes de estos comentarios a la memoria, solicitamos respetuosamente a la CEARC que:

- Insista al Gobierno que en sus memorias se refiera más a la aplicación en la práctica del contenido normativo del convenio y no solo en su aplicación formal o normativa.
- Recomiende al Gobierno la creación de políticas de sindicalización con enfoque de género, donde se promueva el derecho de sindicalización y liderazgo sindical a las mujeres trabajadoras del país
- Recuerde al Gobierno la necesidad de acoger las recomendaciones y observaciones de los órganos de control de la OIT, y Recomiende al Gobierno colombiano la presentación, antes de la próxima Conferencia Internacional del Trabajo, de un proyecto de ley concertado con las organizaciones sociales, al Congreso de la República para la adecuación normativa interna conforme a los estándares internacionales
- Inste al Gobierno a cumplir con las propuestas de reparación colectiva al movimiento sindical contenidas en el documento Propuesta Reparación Colectiva Movimiento Sindical anexo a esta memoria
- Recomiende al Gobierno, asumir el concepto de informalidad acorde no solo con la cobertura del derecho a la seguridad social integral (salud, pensión, ARL y Cajas de Compensación) sino además a los demás elementos del trabajo decente.

- Inste al Gobierno a realizar procesos de inspección con poder preferente para los contratos sindicales
- Recomiende al Gobierno crear un Proceso Judicial Especial (que sea breve y sumario donde exista la presunción de discriminación antisindical) para casos en contra del derecho de libertad sindical (discriminación, persecución etc.) y una Ley de Acoso Antisindical donde se protejan a los testigos que declaren que hubo violaciones al derecho de libertad sindical
- Aclare al Estado Colombiano, que el derecho de asociación sindical y el de negociación colectiva no dependen del tipo de vinculación laboral Recomiende al Gobierno que tome la iniciativa legislativa para que el contrato de aprendizaje tenga los mismos derechos que cualquier relación de trabajo dentro del marco de trabajo decente.
- Recomiende al Gobierno promover campañas de afiliación sindical para todos los trabajadores y trabajadoras como derecho humano, que supere el concepto de contrato de trabajo
- Promueva para el aumento de la sindicalización en Colombia, el sindicalismo de industria
- Recomiende a Colombia recibir asistencia técnica de la OIT para que ésta capacite a los operadores judiciales en las recomendaciones de los órganos de control de la OIT, con énfasis en los criterios de protección del ejercicio del derecho de huelga
- Recomiende al Gobierno colombiano tomar las medidas necesarias para que se haga investigación efectiva y condena de responsables en los casos de violencia antisindical.
- Insista al Gobierno en las demás observaciones y solicitudes directas por parte de la CEACR que han sido incumplidas reiteradamente por el Gobierno

Anexo:

Documento oficial presentado por CUT, CTC y CGT como propuesta de Reparación Colectiva al Movimiento Sindical.

