



CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987



Bogotá, Colombia, 5 de junio de 2017

Señor
GUY RYDER
Director General
Organización Internacional del Trabajo
Ginebra, Suiza

Asunto: Informe General a la 106° Conferencia OIT, de la situación de derechos laborales en Colombia

VIOLACIÓN A LA LIBERTAD SINDICAL, IMPUNIDAD, POBREZA Y DESIGUALDAD PERSISTEN EN COLOMBIA

***Mientras pretendemos avanzar hacia la paz, las carencias
sociales avanzan en el país***

CONTEXTO SOCIO-LABORAL COLOMBIANO:

El movimiento sindical, en especial la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia -CUT y las organizaciones sociales en Colombia, respaldamos las negociaciones de paz de La Habana con la guerrilla de las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia -FARC; celebramos los acuerdos logrados, impulsamos con entusiasmo su ratificación en el plebiscito de octubre del año anterior y venimos exigiendo su cumplimiento e implementación. Igual actitud hemos venido manteniendo frente al proceso adelantado con la guerrilla del Ejército de Liberación Nacional -ELN, en la ciudad de Quito, Ecuador.

Mientras hemos apostado por la salida negociada del conflicto y el diálogo, como el camino propicio para el avance de la sociedad, los principales problemáticas sociales no han sido enfrentadas, por el contrario, el modelo neoliberal, la desprotección estatal, la corrupción y los compromisos falsos del Gobierno han profundizado la precariedad de la población colombiana.

Este contexto de profundización del modelo, implica, por supuesto, la privatización de las pocas empresas públicas que quedan en el país, la insuficiencia del Estado para suplir las necesidades básicas de la ciudadanía, en contraste con la permeabilización de la corrupción en todas los estamentos nacionales, siendo uno de los más graves ejemplos, la reciente noticia de la financiación ilegal de las campañas electorales, entre ellas la de la actual Presidente Santos y la de su contendor del uribismo, durante la última elección presidencial, por parte de la

***Por Paz, Soberanía, Democracia y
Derechos Laborales***



TRABAJAMOS POR LA UNIDAD DEL SINDICALISMO COLOMBIANO
Calle 35 No. 7-25 P.9 PBX y FAX 3237550-3237950 Bogotá, D.C. -Colombia
Email: presidente@cut.org.co -Ext. 125 cut@cut.org.co - Web: www.cut.org.co



CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987



multinacional ODEBRECHT, mundialmente conocida por sus impropias influencias en asuntos estatales.

Este malestar generalizado y carencias de todo tipo para el grueso de los colombianos ha generado grandes movilizaciones y paralización del país, acompañado del estallido de paros cívicos en varias ciudades como son el puerto de Buenaventura, el más grande del país en la ciudad de Quibdó y en la ciudad petrolera más importante de Colombia Barrancabermeja. Así mismo, viene presentándose desde el pasado 10 de mayo el paro de los funcionarios del Ministerio del Trabajo y desde el 11 del mismo mes, un paro nacional del magisterio y un paro nacional estatal, que involucra cerca de 800 mil trabajadores. Todo lo anterior enfrentado con fuertes acciones represivas adelantadas por organismos de la fuerza pública: Escuadrón Móvil Anti Disturbios-ESMAD y Policía.

Colombia subió del puesto 11 al 8 entre los países más desiguales del mundo según el PNUD, El gasto social por habitante que hace el Estado colombiano es menos de la cuarta parte de lo que se invierte en el resto de Latinoamérica, según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), el gasto social en el país es de aproximadamente \$400 dólares por habitante, frente a \$1.841 dólares por habitante en toda la región.

Nuestro país tiene el cuarto peor salario mínimo de América Latina y el Caribe, con un indicador de \$215 dólares; mientras en América Latina y el Caribe el crecimiento promedio del salario real fue de 1,01 % entre 2006 y 2013. En Colombia, como caso preocupante, esta cifra fue de 0.01 % entre 2006 y 2016, muy inferior al promedio del continente, los precios de los alimentos, transporte, vivienda y educación siguen creciendo en términos reales por encima del salario mínimo. En cuanto a los precios de los alimentos, según el Dane, estos registraron un crecimiento anual de 1.44 % entre febrero de 2015 y febrero de 2016; y de 0.71 % de febrero de 2016 a febrero de 2017. Respecto de los costos en educación, el Observatorio de la Universidad del Rosario dice que 64 % de los programas de pregrado aumentaron el precio de sus matrículas por encima de 7%, 21% lo hizo en 15 % y únicamente 14 % del muestreo incrementó los pregrados por debajo de 6 %¹.

La informalidad laboral sigue reinante, siendo que solo 7,8 de los 22 millones de trabajadores ocupados está vinculados al Sistema de Seguridad Social, lo que supone que la informalidad laboral llega al 65 %²; mientras que durante el primer trimestre de 2017, el desempleo en Colombia tocó los dos dígitos (10,6%), siendo la segunda más alta de la región.

Estas son apenas algunas cifras que evidencian la difícil situación que enfrenta la población trabajadora en Colombia, que se hace más grave al considerar la mínima

¹ Informe del programa de Economía y Finanzas de la Universidad de La Sabana.

² Estudio del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario.





CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987



sindicalización y cobertura negocial que sufre el país; así las cosas, ante un Estado poco garantista de los derechos de los trabajadores y ante los obstáculos para que éstos se organicen y propendan por la mejora de sus derechos, el panorama es desalentador.

VIOLACIÓN A LA LIBERTAD SINDICAL

Obstáculos para la asociación sindical

Dos terceras partes de los trabajadores colombianos no cuentan con posibilidad legal y práctica de crear o afiliarse a una organización sindical.

Dentro de los obstáculos normativos para su afiliación se cuenta la regulación del derecho de asociación sindical ligado al concepto de contrato de trabajo y por tanto la aparente exclusión del derecho de asociación sindical de los trabajadores aprendices, jubilados, desempleados, con contratos de prestación de servicios (civiles o comerciales), informales, entre otros.

También se ha identificado como un obstáculo formal a la asociación sindical, la existencia de la figura del *Pacto Colectivo* por medio de la cual se permite la negociación colectiva con trabajadores no sindicalizados incluso en empresas donde ya exista contrato colectivo o donde exista una organización sindical, con el sólo requisito de no afiliarse sindicalmente y sin contraprestación alguna, lo que implica un desincentivo a la afiliación u otorgamiento de dádivas por la no afiliación.

Como obstáculos fácticos a la asociación sindical debe mencionarse la generalizada contratación atípica mediante contratos triangulares informales (tercerización), la contratación temporal (carente de estabilidad laboral), o de relaciones de trabajo encubiertas (mediante contratos aparentemente civiles), además de la informalidad laboral ya mencionada y otras formas para ocultar verdaderas relaciones laborales como las falsas cooperativas de trabajo asociado y los contratos sindicales donde, se distorsionan figuras asociativas cooperativas o sindicales, para encubrir verdaderos contratos laborales y al ocultarlos se impide con ello el ejercicio real del derecho de asociación sindical.

En abril del año pasado el gobierno nacional expidió el Decreto 583 de 2016, mediante el cual terminó legalizando la tercerización de labores misionales permanentes por medio de cualquier figura jurídica, ante lo cual la CUT y otras organizaciones presentamos demanda ante el Consejo de Estado, máxima corte judicial de los asuntos públicos en Colombia, que en abril de 2017 suspendió los efectos del Decreto, considerando que efectivamente violaban postulados constitucionales y legales. Pese a esto y a las recomendaciones del gobierno de





CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987



Canadá que solicitó a Colombia la derogatoria de éste decreto, el Gobierno Nacional se ha negado a eliminarlo del ordenamiento jurídico.

Otras de las formas de impedir el ejercicio correcto de asociación sindical son la histórica estigmatización sindical mediante una repudiable asimilación hecha por los empleadores y por el Gobierno, de las organizaciones sindicales con organizaciones al margen de la ley o actores del conflicto armado; así como el naturalizado ambiente antisindical de parte de los empleadores públicos y privados.

El Estado, por omisión o por inadecuada regulación, y las prácticas empresariales dilatorias y antisindicales, han propiciado la atomización sindical para la protección del empleo o la representatividad en la negociación y han incluso estimulado la división sindical y el nacimiento de nuevas centrales sindicales “casarón”³ que han generado efectos de perturbación en escenarios de negociación o la distorsión de las reivindicaciones sindicales.

Imposibilidad para el ejercicio de la Huelga en Colombia

La legislación colombiana, frente a la huelga, ha jugado un papel de excesiva reglamentación-obstáculo para su desarrollo, contemplando: i) prohibiciones formales para su ejercicio y, por tanto, una labor imposibilitadora de la huelga y ii) mediante requisitos exagerados que contienen o persuaden del ejercicio de la huelga.

Dentro de los primeros debe mencionarse la prohibición de declaratoria de huelga para las federaciones y confederaciones y; la prohibición de ejercicio de la huelga en los servicios públicos (no solo esenciales en el sentido estricto del término), lo que sugiere la imposibilidad de huelga en la mayoría de los servicios prestados en el país si sirven a la comunidad en general, siendo el sector más afectado, el de la prestación de servicios públicos domiciliarios.

Como normas excesivas que persuaden o impiden el ejercicio de la huelga se deben mencionar, la exigencia de mayorías absolutas de votos por la huelga en un contexto de sindicalización inferior al 5% en el país y, la posibilidad legal de despedir con justa causa a quienes hayan participado activamente en una huelga declarada ilegal –aunque los requisitos legales contradicen el Convenio 87-, como de hecho se ha venido dando⁴.

³ En la actualidad figuran en el registro sindical en Colombia 7 centrales sindicales, tres de éstas reales, históricas, representativas, y cuatro de éstas emergentes, conformadas con sindicatos inexistentes en la realidad, sin afiliados o de papel, nacidas incluso en el seno del propio Ministerio del Trabajo.

⁴ En el último año han sido despedidos... trabajadores del sindicato Sintravidricol, la mitad de la junta directiva de Sintrapazdelrio y, casi 20 trabajadores incluida la junta directiva de Sintraccerromatoso, por huelgas declaradas ilegales en interpretaciones judiciales abiertamente contrarias a la jurisprudencia y doctrina de los órganos de control de OIT.





CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987



Por otro lado la Huelga se ha venido obstaculizando en la práctica principalmente por injerencias indebidas u omisiones de las autoridades, en las votaciones y desarrollo de las huelgas, cuando el Ministerio del Trabajo no acompaña debidamente la verificación de las condiciones de la huelga, cuando interfiere en la elección libre de los trabajadores, cuando les coarta su decisión o cuando las autoridades policivas no garantizan el cese de actividades o impiden el esquirolaje.

Finalmente debe mencionarse como un grave obstáculo al ejercicio de la huelga, el control judicial excesivo y erróneo que viene dándose por parte de los tribunales y Corte Suprema que, apartándose de los pronunciamientos de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y, el Comité de Libertad Sindical, de la OIT; por medio del cual se han declarado ilegales huelgas: ejercidas en servicios públicos pese a que se hayan garantizado los servicios mínimos, desarrolladas en servicios públicos no esenciales en sentido estricto, consideradas como no pacíficas por incurrir en bloqueos no violentos del ingreso a la empresa, tenidas como innecesarias cuando, debiéndose a causas imputables al empleador, no se consideraban “graves”, entre otras.

De una muestra de los últimos años (desde la ley de huelga 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 legalidad. 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.

Todo lo anterior mantiene a la huelga como un derecho marginado, en los últimos años, en promedio menos del 2% de los conflictos colectivos han contado con el ejercicio de la huelga como mecanismo para presionar la solución del mismo.

Violencia antisindical e impunidad

Colombia está lejos de ser un país garante para los derechos de los trabajadores sindicalizados, ni de las organizaciones sindicales, la disminución de los asesinatos contra sindicalistas, coincidente con el avance de procesos de paz, no puede confundirse con un estado ideal de derechos laborales ni sindicales, simplemente pasamos de ser el peor país para el sindicalismo a uno de los peores, lo cual no es para la CUT motivo de celebración ni de congratulaciones; la violencia antisindical e impunidad continúan:





CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987



Violaciones a la vida, libertad e integridad cometidas contra sindicalistas en Colombia, 1977-2017 (abril 4)

Tipo de violación	Nº Casos	%
Amenazas	7013	48,70
Homicidios	3114	21,63
Desplazamiento forzado	1897	13,17
Detención arbitraria	758	5,26
Hostigamiento	647	4,49
Atentado con o sin lesiones	383	2,66
Desaparición forzada	236	1,64
Secuestro	176	1,22
Tortura	104	0,72
Allanamiento ilegal	69	0,48
Homicidio de familiar	3	0,02
Total general	14400	100,00

Fuente: Sistema de Información en Derechos Humanos, SINDERH, ENS y CUT.

Tipo de violación/año	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total general
Amenazas	321	449	337	244	119	188	36	1694
Hostigamiento	41	50	63	77	28	28	9	296
Homicidios	24	24	36	21	21	19	2	147
Desplazamiento forzado	17	90	3	1	-	1	-	112
Atentado con o sin lesiones	10	9	18	24	17	17	3	98
Detención arbitraria	12	19	24	17	8	5	5	90
Allanamiento ilegal	1	3	2	2	2	8	-	18
Secuestro	3	-	4	-	3	-	-	10
Tortura	1	2	-	1	4	2	-	10
Desaparición forzada	1	5	1	-	2	-	-	9
Total general	431	651	488	387	204	268	55	2484

Para el año 2016, se identifica un incremento del 31,3% en los casos documentados respecto al año anterior. Mientras que en 2015 fueron registrados 204 casos, entre enero y diciembre del año 2016 ya se han documentado 268 casos de violaciones contra sindicalistas y 21 acciones contra organizaciones sindicales como colectivo. Prevalcen las amenazas y los hostigamientos que representan el 80,5% del total de la violencia. La violencia antisindical contra la dirigencia sindical se agudiza, en el 78,4% de los casos las víctimas fueron asesores, activistas y directivos sindicales. De acuerdo a un análisis sobre la violencia antisindical en este periodo reciente, se pueden identificar algunas hipótesis centrales: i) la tendencia decreciente en el registro de casos; ii) la violencia antisindical focalizada en activistas y dirigentes sindicales; iii) se acrecientan los hechos de violencia dirigidos contra organizaciones sindicales en su conjunto; iv) se presenta un cruce entre la violencia y la criminalización de la acción sindical; y v) la reactivación de la violencia antisindical en el sector rural. En relación con la impunidad de crímenes contra sindicalistas, se avizora un tenue avance de 98,0% en 2010 a 95,0% en 2015.





CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987



Mientras que, la impunidad frente el delito de homicidio es del 87,0%, respecto al 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%. Con relación a los delitos de desaparición forzada, desplazamiento forzado, tortura y secuestro, la impunidad alcanza el 91,0%, 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 95,0%.

Cabe anotar que fue solo entre el 2007 y el 2014 que se emitieron 497 sentencias, esto es el 99,0% del total, periodo que coincide con la creación de la subunidad de la fiscalía dedicada a la investigación de casos de violencia contra sindicalistas. De igual forma, se observa un aumento sin precedentes de 125 sentencias para el año 2011, luego de firmado el PAL y de la Misión de Alto Nivel de la OIT, tendencia que no se mantuvo en los años siguientes. A este avance limitado se suma que en 2016 el Consejo Superior de la Judicatura disminuyó de 3 a 1 el número de jueces dedicados exclusivamente al juzgamiento de homicidios cometidos contra sindicalistas.

Este escenario de impunidad en los delitos antisindicales se agrava con la poca voluntad del gobierno colombiano de instalar la mesa de Reparación colectiva del movimiento Sindical, como el escenario natural para discutir y acordar cono desarrollar y garantizar los derechos a Verdad, Justicia, Reparación y Garantías de no repetición, de manera integral.

Carencias en la negociación colectiva

La Negociación Colectiva en Colombia es apenas marginal, ello en razón a: i) la informalidad laboral, ii) la existencia de figuras legales que impiden la negociación colectiva, iii) La inexistencia de negociación colectiva multinivel.

La informalidad laboral, como ya se explicó, no solo impide el ejercicio de derechos laborales sino que imposibilita la asociación sindical y con esta la negociación colectiva.

La legislación colombiana permite los *Pactos Colectivos* que son un tipo de negociación con trabajadores no sindicalizados, incluso en empresas donde existe sindicato, lo cual implica un obstáculo gravísimo para el ejercicio de la negociación colectiva siendo esto en la práctica un estímulo para la no afiliación sindical, para la desafiliación, un techo para la negociación colectiva o todas éstas a la vez.

En Colombia se permite el *Contrato Sindical*, para la prestación de servicios de personal (tercerización) por medio de organizaciones sindicales, para los trabajadores que laboran mediante esta figura no es posible el derecho a la





CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987



negociación colectiva porque con la empresa que prestan sus servicios no tienen vínculo alguno de forma tal que no pueden adelantar con ésta conflicto colectivo y, con el sindicato que intermedia su labor, no tienen vinculación laboral sino una supuesta afiliación sindical, así que tampoco pueden adelantar con éste una negociación colectiva.

Mientras que la ley permite estas figuras nefastas en contra de la negociación real, no contempla regulación alguna para la negociación multinivel lo que implica que en la práctica la negociación colectiva solo se desarrolla a nivel de empresa, haciendo mínimos sus efectos en comparación con la población que podría beneficiarse de éste derecho.

Estos obstáculos en la legislación y en la práctica reducen la cobertura negocial a las siguientes cifras:

Si comparamos el número de empresas afiliadas al sistema de riesgos laborales en el año 2014, encontramos 615.581 empresas según FASECOLDA, con el número de empresas con negociación colectiva, 2.235 aproximadamente⁵, la tasa es apenas del 0.36%, lo que indica que en Colombia la negociación colectiva es prácticamente inexistente en las empresas, inclusive incluyendo 330 entidades del Estado con acuerdos laborales colectivos y 511 empresas con contratos sindicales⁶.

Si tomamos la población ocupada total en el año 2014, tenemos que hay 21.503.323 de trabajadores, la cobertura es apenas del 6.5%, una cobertura en la que el 59.2% corresponde a empleados públicos.

Ahora bien, en estos cálculos estamos incluyendo los pactos colectivos y los contratos sindicales en razón de que son dos figuras que están incluidas en el Código Sustantivo del Trabajo. Sin embargo, las únicas negociaciones reales en las que intervienen trabajadores organizados de manera autónoma, son las convenciones colectivas y los acuerdos laborales colectivos del sector público. Tanto en los pactos colectivos como en los contratos sindicales, los trabajadores no participan organizadamente, ni cuentan con la autonomía suficiente que les permita incidir de manera real en el proceso de “negociación”.

Si realizamos el cálculo de la cobertura teniendo en cuenta solo los beneficiados por convenciones colectivas de trabajo, que se suscriben en el sector privado, el resultado sería el siguiente: con respecto a la población ocupada sería del 1,16%,

⁵Respecto de las empresas del sector privado con negociación colectiva, en 66 de ellas coexisten convenciones y pactos colectivos. Existen además 87 empresas en las que se negocia más de una convención colectiva de trabajo por la presencia de varios sindicatos.

⁶ El cálculo es aproximado pues en el caso del sector de la salud se presentan casos de “sindicatos” que han negociado hasta 110 contratos sindicales, de un mes de duración, con una misma entidad en un año.





CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987



con respecto a asalariados 2,42% y con respecto a los trabajadores con protección social 2,91%.

En el sector público, la situación no es mucho mejor, pese a que ya se han suscrito dos acuerdos nacionales que buscaban beneficiar a todos los empleados públicos del país, en los años 2013 y 2015, a la fecha han sido incumplidos por el Gobierno Nacional, y por tanto ya fueron puestos en conocimiento del Comité de Libertad Sindical de la OIT en una queja presentada este año por la CUT y la CTC.

Para la fecha de presentación de este informe, el gobierno del presidente Juan Manuel Santos no ha dado solución al conflicto colectivo sostenido con las centrales sindicales, federaciones y sindicatos del sector público que presentamos pliego de peticiones en el pasado mes de febrero y con el que se esperan condiciones dignas de trabajo para más de un millón doscientos mil (1'200.000) trabajadores del Estado. Las justas exigencias de los trabajadores estatales, los trabajadores del Ministerio de Trabajo y de los profesores del país, frente a la intransigencia del Gobierno, ha desencadenado un paro nacional del magisterio y escalonado en entidades públicas, que ya lleva más de 20 días, con grandes movilizaciones en todo el territorio nacional.

No sanción ni judicialización de la violación de derechos laborales

Colombia no cuenta con autoridades que sancionen o judicialicen efectivamente la violación a los derechos laborales; el sistema de inspección laboral es aún muy deficiente⁷ y la administración de justicia en lo laboral se encuentra en un estado de saturación que la hace insuficiente para la garantía de garantías para los trabajadores y sindicatos.

Sobre la inspección laboral hemos denunciado: número insuficiente de inspectores, inestabilidad laboral de éstos, inadecuada formación, inadecuada distribución de tareas de inspección, insuficiente distribución territorial, insuficiente información entre otras falencias que, pese a cantidad de compromisos del Estado, no han sido solucionadas:

410 inspectores en 2011; 819 en octubre de 2016, pero mientras en 2010 un total de 423 inspectores hicieron 24.631 inspecciones administrativas, en 2015, los 826 inspectores sólo pudieron adelantar 3.099. Y una tendencia aún más preocupante: en 2010 423 inspectores hicieron 9.066 visitas, en 2015 con una planta de inspección casi duplicada, y con presupuesto y salarios significativamente más altos, sólo se adelantaron 1.063 visitas.

⁷ En el año 2014 Colombia hizo parte de la lista de países llamados por la CAN de la CIT por incumplimiento del Convenio 81.





CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987



El panorama de la administración de justicia en lo laboral es aún más precaria; el Consejo Superior de la Judicatura reporta para el año 2015, que ingresaron 277.952 procesos a la jurisdicción laboral, que se realizaron 277.952 egresos, y que el inventario final de procesos a finales del 2015 fue de 177.501 procesos⁸.

De acuerdo con los términos establecidos en el Código Procesal del Trabajo, un conflicto debe tardarse en resolverse ante los jueces laborales no más de 242 días calendario, sin embargo, en promedio según el Consejo Superior de la Judicatura⁹, un proceso laboral en las dos instancias se está tardando 534 días, y si este proceso llega a la Corte Suprema de justicia, tendremos que sumarle 446 días más, y si adicionalmente es necesario emprender un proceso ejecutivo para lograr el pago de la sentencia, el proceso se tardará 203 días más.

Instancias internacionales han verificado la violación a la Libertad Sindical en Colombia

- La Confederación Sindical Internacional-CSI durante los últimos años ha tenido a Colombia como uno de los 10 países del mundo más peligrosos para el ejercicio de la actividad sindical.
- La Comisión de Derechos Humanos de ONU en el examen periódico realizado a finales de 2016 reconoció la continuidad en el asesinato de sindicalistas y la impunidad de éstos crímenes.
- La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, en su informe de febrero de 2017, sigue tomando nota con preocupación de los *persistentes actos de violencia contra miembros del movimiento sindical*, pide al Gobierno que tome *medidas necesarias para que todos los actos de violencia antisindical sean esclarecidos y que los autores materiales e intelectuales de los mismos sean sometidos a la justicia*, entre otras acciones; así como insiste al Gobierno adecuar la legislación nacional conforme a las observaciones y solicitudes que le ha realizado durante años.
- El Comité de Libertad Sindical de OIT examinó, en su informe de noviembre de 2016, casos de violación al derecho de negociación colectiva por imposibilidad de derechos pensionales y, de violencia antisindical donde verifica la impunidad reinante en los mismos.
- La Oficina de Asuntos Comerciales Y Laborales de la Dirección de Asuntos Laborales Internacionales del Departamento de Trabajo de Estados Unidos, en enero de 2017, presenta un informe público en el que realizó al Gobierno colombiano Recomendaciones de:

⁸ Informe del Consejo Superior de la Judicatura al Congreso Marzo de 2016

⁹ Estudio tiempos y costos procesales. Consejo Superior de la Judicatura. Abril de 2016





CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987



1. *Mejorar el sistema de inspección de la ley laboral para garantizar que las inspecciones cumplan con los procedimientos y los plazos legales, y se lleven a cabo de conformidad con una estrategia de inspección nacional dirigida a los sectores en riesgo; 2. Mejorar la aplicación y el cobro de multas para asegurar que los empleadores que violen las leyes laborales sean sancionados y que las multas se cobren de manera oportuna; 3. Adoptar medidas adicionales eficaces para combatir la subcontratación abusiva y los pactos colectivos, incluidas la mejora de la aplicación de las leyes vigentes y la adopción y aplicación de instrumentos jurídicos nuevos cuando sea necesario; y 4. Mejorar la investigación y el procesamiento judicial de casos de violencia y amenazas contra sindicalistas priorizando casos recientes, y asegurar la pronta resolución de casos al amparo del artículo 200 del Código Penal.*

- La Oficina Administrativa Nacional de Canadá, en enero de 2017, rinde informe a comunicación pública conforme al Acuerdo de Cooperación Laboral entre Canadá y la República de Colombia, realizando las Recomendaciones de:
 1. *Eliminar los contratos sindicales.*
 2. *Eliminar los pactos colectivos.*
 3. *Eliminar el abuso de los contratos a corto plazo.*
 4. *Establecer medidas para reducir las prácticas generalizadas y sistemáticas de intermediación laboral y tercerización ilegales*
 5. *Fortalecer el cumplimiento y la aplicación de la legislación laboral y su aplicación a través de una inspección del trabajo que se centre en medidas preventivas, ofrezca consejo eficaz, y establezca y recaude eficientemente las multas*
 6. *Consolidar esfuerzos para luchar contra la impunidad y la violencia en el país llevando a los responsables a la justicia; entre otras.*

A modo de conclusiones:

Los obstáculos laborales y de libertad sindical mencionados tienen en común su persistencia en el tiempo, la inactividad o complicidad del Estado, su identificación y censura por todo tipo de instancias internacionales incluidas los órganos de control de OIT y la reiteración en su ocurrencia e incumplimiento de compromisos de mejora por parte del Gobierno Nacional.

La respuesta a las exigencias y recomendaciones de tan importantes organismos internacionales ha sido la de un total desprecio por parte del Gobierno del Presidente Santos, el anuncio casi rabioso de los empresarios colombianos oponiéndose a cualquier reforma laboral que recoja dichas recomendaciones y la





CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987



posición de los más poderosos medios de comunicación de pedir incluso, mayor flexibilización laboral.

A pesar de que el movimiento sindical ha respaldado de manera irrestricta el proceso de paz, la CUT lamenta que mientras se avance en la consecución de acuerdos de paz con los grupos al margen de la ley, el Gobierno Nacional avance en la implementación de políticas y normas lesivas para los derechos de los trabajadores y de las organizaciones sindicales.

Como representantes de los trabajadores y trabajadoras colombianos defenderemos los acuerdos de paz que los señores de la guerra pretender destruir retrotrayendo los avances a un estado de guerra interminable; promoveremos la implementación efectiva y pronta de los acuerdos, así como el alcance de otros, con los grupos al margen de la ley restantes, pues creemos en la salida negociada al conflicto y la necesidad de la paz en nuestro país; pero no cesaremos en el reclamo de garantías de derechos para las organizaciones sociales y de mejoras para los trabajadores y trabajadoras que no pueden seguir rezagados. Lo mismo esperamos de la comunidad internacional y especialmente de la OIT, un apoyo decidido al proceso de paz pero un reclamo sentido y permanente por la violación de derechos laborales y sindicales.

La CUT Colombia concluye este informe considerando que:

- Colombia merece un lugar en la lista de los países a ser llamados por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia de la OIT por el grave incumplimiento de las Normas Internacionales del Trabajo, para el caso del Convenio fundamental 87.
- La OIT debería nombrar una misión de seguimiento a las conclusiones de la Misión de Alto Nivel que visitó al país en el año 2011
- La OIT debería solicitar a Colombia la adecuación inmediata de su legislación y jurisprudencia a los pronunciamientos de sus órganos de control.

Atentamente,

LUIS ALEJANDRO PEDRAZA BECERRA
Presidente

FABIO ARIAS GIRALDO
Secretario General

*Por Paz, Soberanía, Democracia y
Derechos Laborales*

