



COMISIÓN COLOMBIANA DE JURISTAS

Organización no gubernamental con status consultivo ante la ONU
Filial de la Comisión Andina de Juristas (Lima) y de la Comisión Internacional de Juristas (Ginebra)

Violaciones al disfrute a la libertad sindical

La libertad sindical sólo puede ejercerse en una situación en que se respeten y garanticen plenamente los derechos humanos fundamentales de las personas como el derecho a la vida, a la integridad personal y a la libertad. La impunidad en los casos de violaciones a los derechos humanos agrava la situación de violencia e inseguridad y obstaculiza gravemente el ejercicio de las actividades sindicales.

La grave situación colombiana ha sido denunciada a diversos organismos internacionales de protección a los derechos humanos. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, la Comisión de Normas de la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, el Comité de Libertad Sindical y el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo se han visto en la necesidad de estudiar con reiteración las quejas y reclamaciones puestas por el sindicalismo colombiano sobre estos temas sin que el Estado colombiano haya dado muestras, ni siquiera incipientes, de que va a adoptar las recomendaciones propuestas¹.

El disfrute de la libertad sindical es además afectado por la recurrentes acciones u omisiones del Estado, como inspector, administrador del trabajo y empleador, y de los empleadores, que limitan el ejercicio de los derechos de las organizaciones sindicales generando cada vez en mayor medida, la reducción y extinción de las organizaciones o haciendo imposible el ejercicio de sus derechos. En este documento haremos una presentación de violaciones a los derechos que afectan la libertad sindical en Colombia.

1. Derecho de asociación sindical

1.1 Ausencia de política de protección y garantía de la organización sindical.

En Colombia se ha evidenciado, cada vez con mayor preocupación, la ausencia de una política seria de protección y garantía de las organizaciones sindicales. El Estado colombiano ha sido tolerante tanto con el mantenimiento de un alto nivel de discordancia entre el derecho interno y los Convenios números 87, 98, 151 y 154 de la Organización

¹ El carácter sistemático y grave de la violencia contra los sindicalistas llevó a la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo a aprobar la inclusión de un párrafo especial sobre Colombia en su informe final de 2001. En dicho párrafo la Comisión: a) Condena con firmeza los asesinatos y actos de violencia contra los sindicalistas; b) Señala su preocupación por la impunidad en que quedan los actos de violencia contra los sindicalistas y las implicaciones que tal impunidad tiene en el ejercicio de la actividad sindical; c) Expresa su preocupación por las numerosas quejas que se viene presentando a la OIT relativas a actos de violencia y discriminación contra los sindicalistas; d) Urge al Gobierno a tomar nuevas medidas a fin de poner la legislación y la práctica en plena conformidad con el convenio 87; e) Expresa la firme esperanza de que el próximo informe que presente Colombia contenga progresos significativos en cuanto a libertad sindical. Sin embargo, dos años después no se han evidenciado progresos debido a la falta de cumplimiento del Estado colombiano de dichas recomendaciones. En 2003 aunque no se adoptó un párrafo especial, igualmente la Comisión constató el deterioro de la situación para el ejercicio de la libertad sindical y las graves violaciones a los derechos humanos de que son víctimas las y los sindicalistas colombianos.

Internacional del Trabajo, como con la situación de violencia contra quienes se atreven a organizarse sindicalmente.

En este sentido, es una reiterada actividad por parte de altos funcionarios del Estado desacreditar públicamente a las organizaciones sindicales, difundiendo a través de los medios de comunicación manifestaciones que responsabilizan a los sindicatos de las crisis económicas de las empresas e incluso del Estado. Constantemente se presentan las conquistas convencionales como privilegios inaceptables en un país pobre con altos índices de desempleo. Recientemente las manifestaciones de descrédito llegan a afirmaciones que incrementan el riesgo de las y los sindicalistas, pues les endilgan nexos con los grupos guerrilleros².

1.2. Dificultades en la creación de organizaciones sindicales

A pesar de que la ley 50 de 1990 y la Constitución Política³ reconocen que los sindicatos adquieren personería por el sólo hecho de su constitución, se mantiene en la práctica una injerencia indebida de las autoridades administrativas en la creación de sindicatos, mediante la imposición de una carga consistente en el registro de la constitución de la organización, violando el artículo 7 del Convenio 87.

El artículo 46 de la ley 50 de 1990 otorga al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social competencia para admitir, formular observaciones o negar la inscripción de la organización. Para la inscripción, el funcionario administrativo debe controlar el contenido de los estatutos y el número de los fundadores. La exigencia del registro es aceptable y no contradice el Convenio 87 ni la Constitución de Colombia, si sólo se exige para efectos de publicidad sobre la existencia de la organización. Lo inaceptable y contrario a las normas superiores y fundamentales citadas, es que el funcionario administrativo encargado de hacer el registro sea competente para formular observaciones y se le haya otorgado el poder para objetar la inscripción. A pesar de que la norma legal limita las causales para objetar o negar la inscripción a la existencia de una contradicción entre la Constitución o la ley, de una parte, y de la otra a que el número de los miembros fundadores sea inferior al exigido por la ley, el mecanismo se ha utilizado para obstaculizar el nacimiento legal de nuevos sindicatos⁴. Una interpretación de la norma acorde con la libertad sindical consistiría en que el funcionario hiciera el registro de plano y, en caso de que considerara que puede haber una contradicción entre los estatutos y una norma superior, el asunto se pusiera en conocimiento del juez del trabajo, a instancias bien del Ministerio de la Protección Social, del Ministerio Público o de un socio de la organización sindical, para que este, con citación y audiencia de la organización sindical, decidiera sobre la existencia de la contradicción o no con la norma superior. No actuar de esta forma constituye un flagrante desconocimiento de los Convenios internacionales del trabajo y una descarada injerencia administrativa en el ejercicio de la libertad de asociación sindical. Esta competencia administrativa reviste mayor gravedad, por cuanto mientras el registro no esté en firme y no se haya publicado, el sindicato no puede ejercer ninguna actuación.

² Esta conducta ha sido constatada y censurada por parte organismos internacionales. Véase *Informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos sobre la situación de los derechos humanos en Colombia*, 17 de febrero de 2004, E/CN.4/2004/13, párr. 85 a 88.

³ Artículo 39 de la Constitución Política: “Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución (...)”

⁴ Por ejemplo, se han venido presentando objeciones a los estatutos sindicales que prevén las elecciones directas por todos los miembros del sindicato de la junta directiva, sustrayendo esta función a la asamblea.

Esta situación ha sido agravada en el transcurso de este año. El Ministerio de la Protección Social ha negado todas las solicitudes de inscripción al registro sindical basándose en razones lejanas a las señaladas por la ley y que resultan a simple vista como fórmulas para obstaculizar la aparición de efectos jurídicos de las organizaciones sindicales⁵.

La exigencia de la publicación del registro en un diario de amplia circulación es otra condición que afecta el nacimiento de los sindicatos a la vida jurídica. Dicha medida no sólo encarece los costos del registro, sino que además resulta discriminatoria con la organización sindical, ya que a otras sociedades como las sociedades mercantiles, no se le hace esta exigencia y para efectos de publicidad basta con la inscripción en el registro público de comercio.⁶ Esta limitación se hace más grave en las poblaciones más pobres y apartadas en donde acceder a un diario de circulación nacional es bastante dispendioso⁷.

Más grave resulta aun la legalización de la injerencia de los empleadores. A estos se les permite oponerse a la inscripción de una organización sindical o impugnar la elección de nueva directiva, pues se les habilita para interponer recurso contra la decisión que ordena la inscripción en el registro sindical de una nueva organización y de una nueva junta directiva. Pese a que las empleadoras no tienen ningún interés legítimo para cuestionar la inscripción de las organizaciones sindicales y que estas prácticas constituyen una violación de los Convenios números 87 y 98, las autoridades colombianas no han tomado ninguna medida al respecto.

1.3 Actos de discriminación antisindical

Una forma habitual de atentar contra la libre asociación sindical es la creación de sindicatos paralelos auspiciados por las empresas que, en muchos casos se crean para motivar que los trabajadores se retiren de los sindicatos ya existentes. Para lograr su cometido, los empleadores mejoran las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores que pertenezcan a los nuevos sindicatos y lesionan los derechos adquiridos de aquellos que no se cambian de organización sindical, a través de desmejoras en las condiciones de trabajo y de despidos⁸. Esta práctica ha sido muy usada por las empleadoras sin que el Estado haya actuado para impedirlo, no obstante que viola abiertamente el artículo 2 del Convenio 98.

Es también frecuente la utilización de pactos colectivos, acuerdos que se promueven como alternativos a las convenciones colectivas que son los acuerdos que sólo pueden celebrar las organizaciones sindicales⁹. Se utiliza como mecanismo para evitar la afiliación de las trabajadoras y trabajadores a los sindicatos. Estos pactos son puestos en vigencia sin ninguna clase de negociación previa, y son firmados con grupos de trabajadores o trabajadoras de confianza del empleador. Con este sólo requisito, el pacto entra a regir con

⁵ Este es el caso los trabajadores de Bimbo quienes pretendieron afiliarse al sindicato de industria HOCAR, que es el Sindicato Nacional de la industria hotelera, gastronómica de bebidas, alimentos y similares. En este caso el Ministerio de la Protección Social negó la inscripción debido a que la actividad de los trabajadores de Bimbo no correspondía a la actividad de la rama de la industria.

⁶ Un aviso de este tipo cuesta aproximadamente 70 dólares estadounidenses. En Colombia el salario mínimo mensual es de US \$ 135.

⁷ En el sur del país existen sólo tres oficinas del diario El Tiempo: Pasto, Florencia y Yopal, único diario de circulación nacional.

⁸ Así ha sucedido en el caso de La Empresa de Licores de Cundinamarca que auspició la creación de un sindicato paralelo al sindicato tradicional de industria, y celebró con éste una convención colectiva paralela a la que había celebrado con el sindicato de industria. La convención paralela fijó mayores beneficios para las personas afiliadas, con lo cual propició el retiro de muchas trabajadoras y trabajadores.

⁹ Artículo 481 de C.S.T "los pactos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas en los títulos II y III, Capítulo I, parte segunda del Código Sustantivo del Trabajo, pero solamente son aplicables a quienes los hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos"

las condiciones que unilateralmente fijó el empleador, con lo cual se difunde la idea dentro de las y los trabajadores de que es preferible no pertenecer a la organización sindical, pues resulta más sencillo y expedito para la obtención de beneficios laborales concretos.

Otro acto de discriminación antisindical cada vez mas frecuente es la utilización de los despidos masivos¹⁰. A través de la autorización del Ministerio de la Protección Social las empresas despiden masivamente trabajadores alegando una situación económica grave. Una vez es aprobada la solicitud, que resulta en la gran mayoría de los casos, los despidos recaen sobre trabajadores y trabajadoras sindicalizadas. De esta forma, disminuye considerablemente y con autorización de la autoridad administrativa, la cantidad de trabajadores sindicalizados y reduce debajo del número de trabajadores exigidos como requisito de existencia para la conformación de un sindicato¹¹.

2. Negociación colectiva

2.1 Violación al derecho de negociación colectiva.

Derivado del ejercicio del derecho de negociación colectiva, de rango constitucional¹², adquieren plena vigencia las convenciones colectivas celebradas entre empleadores y las organizaciones de trabajadoras y trabajadores. Esto implica que las condiciones de trabajo contenidas en las convenciones colectivas son de obligatoria observación y cumplimiento por parte de las partes que le dieron origen¹³. A pesar de esta clara prescripción, es recurrente la actividad del Estado, como inspector y administrador del trabajo, y de los empleadores para desconocer los términos de las convenciones colectivas con actividades dirigidas a debilitar y aún a propiciar la desaparición de la convención que también puede generar la extinción de la organización misma.

Uno de los recursos frecuentes para afectar la negociación colectiva es el caso en el que existiendo una convención colectiva vigente, el empleador denuncia la convención, es decir, manifiesta unilateralmente su decisión de dar por terminada la convención. Pero esta

¹⁰ De manera general, la legislación laboral colombiana prevé formulas o medidas para considerar viables los despidos colectivos, los cuales por regla general están prohibidos. Estos despidos se encuentran regulados en el artículo 5, ordinal 1, literal d) de la ley 50 de 1990, en el artículo 7 del decreto-ley 2351 de 1965 y en el artículo 64 de la ley 50 de 1990. Esta última norma se refiere casos especiales donde la exclusiva ocurrencia de la causal no es suficiente para despedir, sino que requiere de una previa autorización del Ministerio de trabajo(hoy Ministerio de Protección Social). En estos casos el empleador debe probar con estudios financieros, contables, técnicos, comerciales y/o administrativos las razones de su solicitud y el Ministerio debe estudiar y evaluar las pruebas aportadas para decidir.

¹¹ Este es el caso de los trabajadores de Coca Cola. Esta empresa cerró 11 plantas de producción, en diferentes ciudades de Colombia. La convención colectivas señala que en estos casos la empresa debe reubicar los trabajadores. Sin embargo, Coca Cola procedió a solicitar al Ministerio de Protección Social la autorización de despido de 106 trabajadores. La empresa comenzó un programa de "retiro voluntario" que pretende que los trabajadores se retiren voluntariamente del empleo a cambio de una contraprestación, si no realizan este retiro voluntario, la empresa los despide con la resolución de autorización de 1 Ministerio, consecuentemente sin indemnización. Con esta actividad se desconoce por completo la convención colectiva. Por medio de estos retiros han despedido aproximadamente 500 trabajadores. Frente a esta situación, los trabajadores impusieron una acción de tutela con el fin de prevenir un perjuicio causado irremediamente por la empresa. Esta acción judicial resultó en favor de los trabajadores, pero ha sido desconocida por la empresa y continua con su política de despidos voluntarios presionados con el despido autorizado. Como medida de reacción los trabajadores decidieron ir a huelga de hambre desde el 15 de marzo. Son 30 trabajadores de diferentes ciudades: Barranquilla, Cúcuta, Bogotá, Cartagena y Medellín. La salud de los trabajadores es grave la mayoría de ellos se encuentra en primer grado de deshidratación. El caso de los trabajadores en la ciudad de Cúcuta es crítico debido a que sufrió un pre-infarto y se encuentra en el Hospital.

¹² Artículo 55 de la Constitución Política. "Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley.

Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo."

¹³ Artículo 467 C.S.T, "Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia". Al respecto la Corte Constitucional ha señalado que "...lo ganado en una convención colectiva significa un derecho en sí mismo para el trabajador, que en algún momento de su vida de trabajo se verá confrontado con la realización de la hipótesis normativa. Pero, además, es derecho actual y no mera expectativa pues se trata de una conquista de ese conjunto específico de trabajadores que laboran en..." Sentencia C-013 de 1993, M.P.: Eduardo Cifuentes Muñoz

facultad legal no implica que la convención colectiva termina y tampoco implica que el empleador pueda iniciar el conflicto colectivo. Sin embargo, en la práctica el empleador se niega a cumplir la convención colectiva presionando al sindicato a presentar un pliego de peticiones, para de esta forma, entrar a negociar la convención. Una vez iniciado el conflicto, el empleador presenta sus propias propuestas –contrapliego- , propuestas que no le son permitidas presentar de acuerdo a la legislación colombiana, para frenar las posibilidades de un acuerdo y llevar la situación a un tribunal de arbitramento obligatorio. En la conformación del tribunal cuentan con el beneplácito del Gobierno, quien se apresura a convocarlo desconociendo el derecho a la negociación colectiva. Adicionalmente, la forma de constitución del tribunal favorece a los empleadores: cada parte designa un árbitro y estos deben ponerse de acuerdo para designar al tercero. Si no se ponen de acuerdo – situación que se presenta con frecuencia debido a la negativa del árbitro del empleador -, el ministerio elige uno que suele ser un abogado proclive a los empleadores¹⁴.

Otro de los recursos frecuentes para afectar el derecho de negociación colectiva es la promoción de pactos colectivos paralelos a las convenciones colectivas. Los empleadores reiteradamente utilizan los pactos colectivos para establecer acuerdos más favorables y de trámite más sencillo con las trabajadoras y trabajadores no sindicalizados, vulnerando derechos a la asociación colectiva y a la negociación colectiva que se traduce en el desconocimiento de los mecanismos sindicales de protección a los derechos humanos de las trabajadoras y trabajadores.

A su vez la legislación también ha perjudicado tanto la vigencia de las convenciones colectivas como el pago de los créditos que estas generan a favor de las trabajadoras y trabajadores¹⁵. A partir de 1999, la ley 550 previó que cuando una empresa se acoja a los procedimientos de reestructuración o liquidación obligatoria, puede suspender temporalmente la vigencia de las convenciones colectivas. Día tras día son más las empresas que se acogen al acuerdo concordatario y a la liquidación voluntaria, con lo cual pueden suspender el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la convención colectiva¹⁶.

En desarrollo del derecho de negociación colectiva, las trabajadoras y trabajadores presentan pliegos de peticiones los cuales están siendo contestados con contra ofertas (contrapliegos) patronales¹⁷. Estas peticiones patronales se presentan como reacción a las solicitudes de las trabajadoras y trabajadores y pretenden anular los derechos laborales adquiridos y fijar mecanismos que impidan el afianzamiento de relaciones laborales estables, para afectar negativamente la estabilidad y permanencia de los sindicatos.

¹⁴ Se puede citar como ejemplo el caso del sindicato de la Empresa Metalmecánica Medka, quienes se vieron presionados a presentar pliego de peticiones debido a que la empresa se negaba a cumplir con la convención colectiva luego de la denuncia de esa convención. El sindicato decidió ir a la huelga y vencido el término máximo que puede durar una huelga –60 días- fue convocado por el Ministerio de Protección Social un tribunal de arbitramento obligatorio.

¹⁵ La ley 550 de 1999 en franca vulneración del convenio 95, modificó el régimen civil que daba prelación de pago a los créditos laborales sobre cualquier otro tipo de créditos.

¹⁶ Puede citarse como ejemplo el caso de la Clínica Abod Shaío y el sindicato de Asociación Nacional de Trabajadores y Empleados de Hospitales, Clínicas y Consultorios y Entidades Dedicadas a Procurar la Salud de la Comunidad - ANTHOC, en donde la Clínica se acogió al procedimiento de la ley 550 y se negó a cumplir tanto la convención colectiva como el laudo arbitral que la prorrogaba. La organización sindical recurrió los tribunales para proteger sus derechos y los empleadores acudieron a la acción de tutela para enervar el cumplimiento de la decisión judicial.

¹⁷ La facultad de presentar pliegos de peticiones radica exclusivamente en cabeza de los trabajadores. Artículo 432 del C.S.T. “1.Siempre que se presente un conflicto colectivo que pueda dar por resultado la suspensión del trabajo, o que deba ser solucionado mediante el arbitramento obligatorio, el respectivo sindicato o los trabajadores nombrarán una delegación para que presente al patrono, o a quien lo represente, el pliego de peticiones que formulan.”.

Resulta claro, que durante el trámite de negociación los trabajadores se han visto sometidos, cada vez con mayor frecuencia, a las prácticas antisindicales que afectan el derecho de asociación y negociación colectiva. Estas prácticas antisindicales consisten en despedir trabajadores durante el trámite de registro o de negociación, desconociendo el fuero sindical¹⁸; la suscripción de “pactos colectivos” con los trabajadores no sindicados; la celebración de convenciones colectivas con sindicatos paralelos bajo control patronal; así como la concesión de algunos beneficios a las trabajadoras y trabajadores no sindicados o afiliados a los sindicatos paralelos bajo control patronal tales como la concesión de permisos sindicales, horas extras y otros¹⁹.

2.2 Negociación colectiva del sector público.

La negativa del reconocimiento del derecho a la negociación colectiva de las y los servidores públicos²⁰ es un incumplimiento reiterado de los convenios 151 y 154²¹. En este incumplimiento han incurrido tanto el Gobierno como los tribunales judiciales colombianos. Pese a que mediante la ley 411 de 1997 se incorporó al derecho interno con rango constitucional el convenio 151, tanto la jurisprudencia de la Corte Constitucional como la falta de voluntad del Gobierno, han impedido que dicho convenio sea aplicado.

Desde hace varias décadas la legislación colombiana le impide a la mayoría de los servidores públicos negociar colectivamente y, dentro de estos les prohíbe la presentación de pliegos de peticiones a los empleados públicos. Sin embargo, es claro que el convenio 151 en su artículo 1 define como campo de aplicación a todas las personas empleadas por la administración pública, y solamente confiere a la legislación interna la facultad de determinar hasta qué punto las garantías previstas en el convenio se aplican a las empleadas y empleados de alto nivel que, por sus funciones, se considera normalmente que poseen poder de decisión o desempeñan cargos de autoridad²². Los empleados públicos en Colombia son todos los servidores públicos que prestan sus servicios a la administración en virtud de un nombramiento o designación.

De otro lado, el Gobierno a través del antiguo Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (hoy Viceministerio de Relaciones Laborales) se negó a adoptar los convenios 151 y 154 aduciendo que no pueden ser aplicados sin reglamentación. Posteriormente a la sentencia de la Corte Constitucional del 27 de julio de 1998²³, en la que la Corte señaló que “la creación de mecanismos que permitan a los empleados públicos, o sus representantes, participar en la determinación de sus condiciones de empleo es válida, siempre y cuando se

¹⁸ Artículo 406 del C.S.T. “Están amparados por el fuero sindical:

d) Dos de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo periodo de la junta directiva y por seis meses más...”

¹⁹ Por el contrario existen serios problemas en el reconocimiento de los permisos sindicales para los miembros de las organizaciones de las trabajadoras y trabajadores. En el sector público, particularmente en los sindicatos del magisterio (FECODE) y del poder judicial (ASONAL JUDICIAL), la administración ha restringido el otorgamiento de los permisos, pretendiendo reservarse la calificación de su propósito y su duración. Esto debido principalmente a la regulación de la ley 715 que facultó a los municipios y departamentos al otorgamiento o negación de las comisiones sindicales y por lo tanto, la remuneración deberá provenir del presupuesto municipal o departamental. De manera que, las autoridades locales prefieren negar los permisos o concederlos como licencias no remuneradas.

²⁰ Los empleados públicos son servidores públicos los cuales tienen una relación con el Estado definida como legal y reglamentaria con lo cual su asignación salarial es de carácter legal. Por ello, el Código Sustantivo del Trabajo, les niega la posibilidad de presentar pliegos de peticiones y celebrar convenciones colectivas.

²¹ El convenio 154 fue aprobado mediante la ley 524 de 1999.

²² La Corte Constitucional mediante la sentencia C-201 de 2002, declaró exequible dicha prohibición. En el citado pronunciamiento la Corte consideró que la prohibición de la negociación y contratación colectiva para las empleadas y empleados públicos por la legislación interna no vulneraba el convenio, pues éste permitía adecuarlo a las condiciones nacionales de cada país. Sin embargo, este pronunciamiento no tuvo en cuenta la cláusula de obligatoriedad del artículo 1 del Convenio.

²³ Sentencia C-377 de 1998. Magistrado Ponente: Alejandro Martínez Caballero.

entienda que en última instancia la decisión final corresponde a las autoridades señaladas en la Constitución”, el Gobierno terminó definitivamente con la posibilidad de aplicación de los convenios internacionales. Esta política del Gobierno transgrede el precepto constitucional según el cual “ 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” y lo que preceptúa la Convención de Viena en su artículo 26 “pacta sunt servanda. Todo tratado en vigor obliga a las partes y debe ser cumplido por ellas de buena fe”. De esta forma el gobierno elude la obligación internacional contraída con la ratificación del convenio 151 de la OIT.

La magnitud y proporción del incumplimiento se evidencia en el hecho de que un 70 % de los servidores públicos vinculados a la administración pública son empleados públicos²⁴ y por ende no pueden presentar pliegos de peticiones ni contratar colectivamente. En la actualidad no existe la negociación de las condiciones laborales de los empleados públicos y los espacios de concertación creados con este objetivo no avanzan para conseguirlo. El Gobierno en lugar de adoptar medidas adecuadas para cumplir sus obligaciones, ha desmontado el régimen de prestaciones de estas empleadas y empleados, ganados a través de años de lucha.

3. Derecho a la huelga

La regulación del derecho a la huelga no se adecua a los parámetros internacionales existentes para este derecho. Por ejemplo, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha llamado la atención del Gobierno en numerosas ocasiones para que asigne la competencia para la calificación de la legalidad de las huelgas a un órgano independiente que debería ser la justicia del trabajo. El llamado de atención se ha convertido en un reiterado requerimiento en las observaciones que publica la Comisión en su informe a la Conferencia²⁵.

De la misma manera el Comité de Libertad Sindical recomendó al Gobierno en sus consideraciones sobre los casos número 1434 y 1477 que tomara las medidas necesarias para modificar la legislación interna que impide la declaración de la huelga a las federaciones y confederaciones²⁶. A pesar de este pronunciamiento expreso la norma continúa vigente y ha sido declarada constitucional por la Corte Constitucional²⁷.

Es tan grave la omisión estatal frente al marco normativo del derecho a huelga que la Corte Constitucional ha exhortado al Ministerio del Trabajo a presentar un proyecto de ley en ese sentido, para acatar la recomendación que había formulado el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo²⁸. Sin embargo, más

²⁴ Departamento Administrativo de la Función Pública, Sistema Único de Personal (SIUP), mayo de 2002. La medición del SIUP no incluye a los auxiliares de la administración, es decir, contratistas por prestación de servicios.

²⁵ Conferencia Internacional del Trabajo 91ª Reunión, *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (Parte IA)*, segunda parte, observaciones acerca de ciertos países. En el mismo aparte el comité recordó al Estado colombiano otras disposiciones legislativas que han sido objeto de comentarios desde hace “numerosos años” y que se refieren a: la prohibición de la huelga en actividades más allá de las consideradas como servicios esenciales y la facultad del Ministro de Trabajo para someter el diferendo a fallo arbitral cuando una huelga se prolongue más allá de cierto período.

²⁶ Comité de Libertad Sindical, Informe 265, casos núms. 1434 y 1477, párrafo 495.

²⁷ Corte Constitucional, sentencia C-201 de 2002, M.P.: Jaime Araujo Rentería.

²⁸ Corte Constitucional, sentencia T-568 de 1999, M.P.: Carlos Gaviria Díaz.

de cuatro años después el Gobierno no ha acatado la exhortación de la Corte, así como no ha tenido en cuenta las observaciones del Comité²⁹.

Esta situación es más crítica en las empresas en las que la actividad se ha calificado por el legislador como servicio público esencial³⁰. La prohibición de ejercer el derecho a la huelga permite que frente a la presentación de pliegos de peticiones, las trabajadoras y trabajadores no tengan un mecanismo de presión para la defensa de sus derechos, y por el contrario faculta la creación de tribunales obligatorios que no permiten una igualdad de condiciones para la negociación de las peticiones de las trabajadoras y trabajadores.

Ante la omisión legislativa el Viceministerio de Relaciones Laborales ha tenido plena libertad para interpretar la cláusula constitucional que faculta la limitación del derecho a la huelga en las empresas prestadoras de servicios públicos esenciales, coartando su ejercicio en actividades que el Comité de Libertad Sindical ha declarado que no deben ser considerados como servicios esenciales. Mediante esta prohibición se despoja a las trabajadoras y trabajadores de estas actividades de la huelga como mecanismo de presión para la defensa de sus derechos y por el contrario se faculta la convocatoria de tribunales de arbitramento obligatorios que no permiten una igualdad de condiciones para la negociación de sus peticiones.

Estos obstáculos legales hacen que se convierta en nugatorio el derecho a la huelga en Colombia, si se tiene en cuenta que es un hecho recurrente la declaratoria de ilegalidad de las huelgas, así como la convocatoria por parte del Viceministerio de Relaciones Laborales de tribunales de arbitramento obligatorio que impiden la declaratoria de la huelga por parte de las organizaciones sindicales. Esta situación ha generado que los trabajadores con convenciones colectivas vigentes no presenten pliegos de peticiones debido a que la negociación colectiva no lleva a una negociación de las condiciones laborales sino al desmonte de las conquistas laborales logradas durante años de lucha sindical.

Bogotá, 25 de marzo de 2004

²⁹ Comité de Libertad Sindical, Informe 284, caso núm. 1631, párrafo 400.

³⁰ Artículo 430 del C.S.T. “De conformidad con la Constitución Nacional está prohibida la huelga en los servicios públicos. (...)”

Para este efecto se considera como servicio público, toda actividad organizada que tienda a satisfacer necesidades de interés general en forma regular y continua, de acuerdo con un régimen jurídico especial, bien que se realice por el Estado directa o indirectamente, o por personas privadas(...)”