




COMISIÓN COLOMBIANA DE JURISTAS



Colombia: una política de inseguridad laboral



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)

Colombia: una política de inseguridad laboral

Mayo de 2004

Tabla de contenido

Introducción

Capítulo 1. Liquidación de la Empresa Nacional de Telecomunicaciones (Telecom)

Violaciones a los derechos humanos laborales en la liquidación de Telecom

- A. Ilegalidad de la liquidación
- B. Violaciones a la libertad sindical

Capítulo 2. Empresa Colombiana de Petróleos (Ecopetrol)

Violaciones a los derechos humanos laborales en el conflicto colectivo de Ecopetrol con la Unión Sindical Obrera

- A. Violaciones a la legislación laboral colombiana
- B. Violaciones al derecho de negociación colectiva
- C. Escisión de Ecopetrol: vulneración de derechos laborales y sindicales
- D. Prácticas antisindicales de Ecopetrol: tratos degradantes a las y los sindicalistas de la Uso
- E. Violación al derecho a la huelga

Capítulo 3. Escisión del Instituto de Seguros Sociales (ISS)

Violaciones a los derechos humanos laborales en la escisión del Instituto de Seguros Sociales

- A. Libertad de asociación
- B. Derecho de negociación colectiva

Conclusión

Anexo: Estado de cumplimiento de recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo al Estado colombiano

Bibliografía

Introducción¹

El actual Gobierno colombiano no tiene una política de derechos humanos, tampoco tiene una política laboral basada en los derechos humanos laborales. La formulación y ejecución de políticas públicas se limita a la puesta en práctica de lo que el Gobierno ha denominado “seguridad democrática”. El resto de objetivos del Estado, incluidos los compromisos internacionales en materia de derechos humanos, se subordinan al logro de esta política.

En Colombia no existe una política estatal en materia de condiciones de vida y de protección de derechos de las trabajadoras y trabajadores. Por el contrario, las políticas de crecimiento económico y de ajuste estructural aplicadas por los últimos gobiernos se basan en un profundo irrespeto de las normas internacionales del trabajo. La reestructuración del Estado, adelantada por el actual Gobierno, se ha realizado sacrificando los derechos de las trabajadoras y trabajadores más pobres.

A través de la modificación regresiva del marco normativo que regula las relaciones laborales, pensionales y tributarias efectuada durante el año 2002, el Gobierno nacional se propuso la tarea de crear las condiciones necesarias para establecer un régimen jurídico de inseguridad laboral. Los principios de estabilidad laboral y reconocimiento de los derechos propios de la libertad sindical están seriamente vulnerados. Las centrales sindicales denunciaron ante la 91ª Conferencia Internacional del Trabajo estas normas regresivas. En el período posterior a la Conferencia, el Gobierno se encargó de tomar medidas efectivas para poner en marcha su política de reestructuración del Estado que se caracteriza por ser autoritaria y antisindical. El Gobierno ha acrecentado la ya enorme discordancia entre las normas internas y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo que le vinculan. Incluso, el Gobierno ha violado los procedimientos legales internos que protegen los derechos de las trabajadoras y trabajadores o que regulan las actividades económicas, para continuar su proceso de reestructuración del Estado. Todo ello, sin concertación con las organizaciones sindicales, como lo repiten las autoridades gubernamentales a las organizaciones sindicales “lo que el Gobierno se ganó en las urnas, no lo negocia con los sindicatos”.

En el presente documento se presentarán tres casos, ocurridos durante el último año, en los que se demuestra la falta de interés del Estado por cumplir sus compromisos internacionales en materia de derechos humanos laborales. En el primero de los casos, en donde se reseña la liquidación de Telecom, se demuestra cómo el Gobierno, abusando de su posición dominante como empleador y máxima autoridad administrativa, ha violado las normas jurídicas tanto internas como internacionales, vulnerando derechos sindicales y laborales. En los segundo y tercer casos –que narran los hechos de la Empresa Colombiana de Petróleos Ecopetrol y el Instituto de Seguros Sociales (ISS)– se reseña cómo el Gobierno sigue aplicando normas contrarias a los convenios internacionales del trabajo, a pesar de las reiteradas recomendaciones de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo.

¹ Esta publicación hace parte del informe de las centrales sindicales colombianas a la 92ª Conferencia Internacional del Trabajo. Este documento fue elaborado por la Comisión Colombiana de Juristas.

Capítulo 1

Liquidación de la Empresa Nacional de Telecomunicaciones (Telecom)

La Empresa Nacional de Telecomunicaciones (Telecom), empresa industrial y comercial del Estado del orden nacional, vinculada al Ministerio de Comunicaciones, fue fundada por el Gobierno nacional en 1947. Telecom operaba en 21 de las 32 ciudades capitales del país; poseía casi tres millones de líneas telefónicas; era el mayor accionista del cable de fibra óptica por el cual pasa el 60% del tráfico internacional; tenía cinco mil estaciones terrestres de microondas y más de tres mil canales satelitales.

En 1993, las trabajadoras y trabajadores de las comunicaciones en Colombia, constituyeron un sindicato de industria denominado Unión Sindical de Trabajadores de las Comunicaciones (USTC)², filial de la Central Unitaria de Trabajadores (Cut) y Confederación General de Trabajadores Democráticos (CGTD). A este sindicato se pueden afiliar las trabajadoras y trabajadores, funcionarias y funcionarios, o empleados que, aunque no pertenezcan a Telecom, presten sus servicios en el sector de las comunicaciones.

La USTC y la Empresa Nacional de Telecomunicaciones (Telecom) suscribieron varias convenciones colectivas en donde se pactaron múltiples derechos para las trabajadoras y trabajadores de la empresa. Entre las cláusulas pactadas se encontraban las relativas al régimen de personal de la empresa, bienestar social, régimen salarial, prestacional y asistencial, y un régimen especial de garantías sindicales.

Según la convención colectiva vigente en el año 2003, las trabajadoras y trabajadores de Telecom, que hubieren suscrito contrato de trabajo a término indefinido, sólo podrían ser despedidos por justa causa.

El 10 de junio de 2003, el Gobierno nacional ordenó la militarización de las instalaciones de Telecom y de sus empresas telefónicas asociadas en todo el país. Las trabajadoras y trabajadores fueron obligados a abandonar sus puestos de trabajo (muchos ni siquiera pudieron sacar sus objetos personales) y, desde entonces, se les impidió retornar a los mismos³.

Dos días después, el 12 de junio, a través de los noticieros televisivos de la noche, la ministra de Comunicaciones anunció en vivo y en directo que el Gobierno acababa de tomar la determinación de liquidar a Telecom y doce empresas telefónicas asociadas y de crear una nueva empresa (sociedad por acciones S.A.) que se encargaría de la prestación de los servicios que venía realizando Telecom. Esta decisión la tomó el Gobierno de manera secreta y sin el más mínimo intento de concertación con las trabajadoras y trabajadores⁴.

² Registro sindical número 5971 de 1993.

³ Unión Sindical de Trabajadores de las Comunicaciones, *Crónica e inquietudes sobre la situación de Telecom y sus empresas asociadas*, denuncia pública del 19 de junio de 2003.

⁴ *Ibidem*.

El 17 de junio de 2003, fueron publicados los decretos 1603⁵, 1604⁶, 1605⁷, 1606⁸, 1607⁹, 1608¹⁰, 1609¹¹, 1610¹², 1611¹³, 1612¹⁴, 1613¹⁵, 1614¹⁶, 1615¹⁷ y 1616¹⁸, los cuales tienen fecha de expedición del 12 de junio de 2003. A través de estos decretos, se ordenó la liquidación de la Empresa Nacional de Telecomunicaciones (Telecom) y doce de sus empresas telefónicas asociadas, y se creó la empresa Colombia Telecomunicaciones S.A.¹⁹.

El día 2 de julio de 2003, la junta liquidadora de Telecom autorizó la supresión de los empleos y cargos de las trabajadoras y trabajadores oficiales de la empresa en liquidación, preservando algunos cargos oficiales para el personal amparado por la protección especial del artículo 12 de la ley 790 de 2002²⁰.

El 24 de julio de 2003, a través del decreto número 2062²¹, el Gobierno nacional ordenó la supresión de 55 cargos de empleadas y empleados públicos y 6.974 cargos de trabajadoras y trabajadores oficiales de Telecom, en liquidación. El mismo decreto ordena la continuidad de 1.743 cargos destinados para el personal amparado por retén social y fuero sindical.

Además, se ordenó que los cargos preservados en virtud del retén social fueran suprimidos el 31 de enero de 2004 y los cargos de personas aforadas fueran suprimidos automáticamente tan pronto que se diera la ejecutoria de la sentencia judicial que autorizara el levantamiento del fuero sindical.

A partir del 1 de febrero de 2004 se dieron por terminados los contratos de las personas protegidas por el retén social, dejando cesantes a 571 madres cabeza de familia. Estos despidos se realizaron pese a que el Presidente de la República públicamente había dado la orden de mantener “por tiempo indefinido el punto donde se protege de despido a las madres cabeza de familia, los discapacitados y los pensionados”²². Varias madres de familia han solicitado a través de acciones de tutela que se protejan sus derechos. Sin embargo, el liquidador de Telecom no ha procedido con celeridad a cumplir con las órdenes judiciales²³.

⁵ Por el cual se suprime la Empresa de Telecomunicaciones de Caquetá -Telecaquetá S. A. E.S.P.- y se ordena su disolución y liquidación.

⁶ Por el cual se suprime la Empresa de Telecomunicaciones de Maicao -Telemaicao S.A. E.S.P.- y se ordena su disolución y liquidación.

⁷ Por el cual se suprime la Empresa de Telecomunicaciones de Calarcá -Telecalarcá S.A. E.S.P.- y se ordena su disolución y liquidación.

⁸ Por el cual se suprime la Empresa de Telecomunicación de Tulúa -Teletulúa S.A.E.S.P.- y se ordena su disolución y liquidación.

⁹ Por el cual se suprime la Empresa de Telecomunicaciones de Nariño -Telenariño S.A. E.S.P.- y se ordena su disolución y liquidación.

¹⁰ Por el cual se suprime la Empresa de Telecomunicaciones de Santa Rosa -Telesantarrosa S.A. E.S.P.- y se ordena su disolución y liquidación.

¹¹ Por el cual se suprime la Empresa de Telecomunicaciones de Cartagena -Telecartagena S.A. E.S.P.- y se ordena su disolución y liquidación.

¹² Por el cual se suprime la Empresa de Telecomunicaciones de Buenaventura -Telbuenaventura S.A. E.S.P.- y se ordena su disolución y liquidación.

¹³ Por el cual se suprime la Empresa de Telecomunicaciones de Armenia -Telearmenia S.A. E.S.P.- y se ordena su disolución y liquidación.

¹⁴ Por el cual se suprime la Empresa de Telecomunicaciones de Tolima -Teletolima S.A. E.S.P.- y se ordena su disolución y liquidación.

¹⁵ Por el cual se suprime la Empresa de Telecomunicaciones de Valledupar -Teleupar S.A. E.S.P.- y se ordena su disolución y liquidación.

¹⁶ Por el cual se suprime la Empresa de Telecomunicaciones de Huila -Telehuila S.A. E.S.P.- y se ordena su disolución y liquidación.

¹⁷ Por el cual se suprime la Empresa Nacional de Telecomunicaciones -Telecom- y se ordena su liquidación.

¹⁸ Por el cual se crea la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios Colombia Telecomunicaciones S.A. E.S.P.

¹⁹ “Telecom: hoy divulgan los decretos de la liquidación”, diario *El Tiempo*, 17 de junio de 2003, pág. 1-8.

²⁰ Este artículo establece el denominado retén social. En virtud de esta figura, “no podrán ser retirados del servicio en el desarrollo del Programa de Renovación de la Administración Pública las madres cabeza de familia sin alternativa económica, las personas con limitación física, mental, visual o auditiva, y los servidores que cumplan con la totalidad de los requisitos, edad y tiempo de servicio, para disfrutar de su pensión de jubilación o de vejez en el término de tres (3) años contados a partir de la promulgación de la presente ley”.

²¹ Por el cual se modifica la planta de personal de la Empresa Nacional de Telecomunicaciones, Telecom en liquidación.

²² Declaraciones del Presidente de la República citado en: “Continuará el retén social”, diario *La República*, 30 de enero de 2004, en www.la-republica.com.co

²³ Comunicación del representante a la Cámara Alexander López dirigida a Oswaldo Duque Luque, procurador delegado para asuntos laborales, Procuraduría General de la Nación, oficio HRAL-071-04.

El liquidador de la empresa (La Previsora S.A.) procedió a solicitar el levantamiento judicial de los fueros sindicales de todas y todos los dirigentes.

La USTC, a través de apoderado judicial, presentó una demanda de inconstitucionalidad de la supresión de la Empresa Nacional de Telecomunicaciones (Telecom). La Corte Constitucional, a través de las sentencias C-150 y C-151 de 2004, declaró la constitucionalidad del decreto 1616 de 2003, por el cual se crea la empresa de Servicios Públicos Domiciliarios “Colombia Telecomunicaciones S.A. E.S.P.”.

Las trabajadoras y trabajadores de Telecom han buscado a través de los mecanismos jurídicos de protección que ofrece la legislación colombiana el resarcimiento de sus derechos humanos laborales. Al respecto, han presentado, entre otras las siguientes acciones administrativas y judiciales: a) agotamiento de la reclamación administrativa e interrupción de la prescripción; b) denuncia ante el Ministerio de la Protección Social solicitando la investigación de un despido colectivo no autorizado; c) demanda de inconstitucionalidad contra el decreto 1616 de 2003; d) demanda de nulidad del decreto 1615 de 2003; e) acciones de tutela por el no pago de salarios; f) acciones de tutela por violación de los derechos especiales de madres y padres cabeza de familia.

El 12 de agosto de 2003, el representante a la Cámara Alexander López Maya presentó una denuncia formal contra el Presidente de la República, alegando que la actuación del Presidente en la expedición irregular del decreto 1615 de 2003 posiblemente configuró una trasgresión del Código único disciplinario y la comisión de un delito. En la diligencia de indagatoria, realizada el 16 de diciembre de 2003, el Presidente de la República, dando respuesta a las preguntas de la Comisión de Acusaciones de la Cámara de Representantes, mostró su animadversión por las reivindicaciones de las organizaciones sindicales. Sobre la acusación del representante a la Cámara, respondió: “prefiero que hagan subversión con la calumnia parlamentaria y no con el terrorismo sanguinario”²⁴.

Violaciones a los derechos humanos laborales en la liquidación de Telecom

A continuación se expondrán las violaciones a los derechos humanos de las trabajadoras y trabajadores a partir de la liquidación de Telecom. Estas violaciones se cometieron obrando en contra de la Constitución Política colombiana, normas internacionales del trabajo originadas en convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por el Estado colombiano y otros instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y el Protocolo Adicional a la Convención Americana en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. En primer lugar, se expondrá la ilegalidad de la liquidación de la empresa para demostrar cómo, a través de actos que contravienen las normas de derecho interno, el Estado colombiano ha utilizado su posición dominante de empleador y legislador para vulnerar los derechos de las trabajadoras y trabajadores. A partir de allí, se detallarán las violaciones a los derechos que componen la libertad sindical contenidos en los Convenios 87, 98, 151 y 154 de la OIT.

²⁴ “Uribe se defiende en la Cámara”, diario *El Tiempo*, 17 de diciembre de 2003, pág. 1-18.

A. Ilegalidad de la liquidación

La Constitución Política colombiana establece un régimen jurídico especial para la prestación de los servicios públicos. Este marco legal fue establecido para salvaguardar los fines esenciales del Estado y las funciones de inspección, control y vigilancia del sector frente a posibles crisis que afecten la prestación de los servicios. De acuerdo con la ley 142 de 1994²⁵, frente a situaciones que supongan la suspensión del pago de obligaciones mercantiles de las empresas de servicios públicos o la liquidación de la empresa, la superintendencia de servicios públicos tomará posesión de la empresa. Esta toma de posesión se realiza con el objetivo de superar los motivos que dieron origen a la medida y, en último caso ante la imposibilidad de salvar la empresa, ordenar y tramitar su liquidación.

La toma de posesión de las empresas estipulada en el artículo 79 de la ley 142 no resulta ni discrecional ni opcional; es obligatoria. Se trata de una función asignada por la ley a la Superintendencia para los casos en que se presenten los hechos enunciados en los artículos 59 y 60, para la intervención y liquidación de las empresas de servicios públicos.

En el caso de Telecom, existen suficientes diagnósticos de orden oficial²⁶ para señalar que se incurrió en las causales establecidas por la ley para la toma de posesión de la empresa por parte de la Superintendencia, conforme a los procedimientos y la intencionalidad de la norma. Esa intencionalidad consiste en el salvamento de las empresas y no en su liquidación, como sucedió sin ningún tipo de justificación legal al decreto 1615 de 12 de junio del 2003.

El Presidente de la República, violando la Constitución Política y la legislación sobre servicios públicos, transgredió los procedimientos de toma de posesión –que no debía realizar la Presidencia sino la Superintendencia de Servicios Públicos previo concepto favorable de la Comisión de Regulación de Comunicaciones– con el único objetivo de liquidar la Empresa Nacional de Telecomunicaciones (Telecom) y burlar los derechos humanos laborales de las trabajadoras y trabajadores de la empresa y sus derechos sindicales.

Además, según los decretos expedidos para liquidar las empresas Telesociadas, el Ejecutivo se basó en el artículo 189 numeral 15 de la Constitución Política, según el cual “corresponde al Presidente de la República, como suprema autoridad administrativa, suprimir o fusionar entidades u organismos administrativos nacionales, de conformidad con la ley”. Pero estas empresas no eran entidades u organismos administrativos del orden nacional como lo estipula la norma constitucional.

En síntesis, la liquidación se efectuó ejecutando una política de persecución de las trabajadoras y trabajadores que desconoce sus derechos y concreta las políticas de precarización laboral. El Gobierno, de manera unilateral y sin ningún escenario de concertación, desconoció los derechos de más de 7.000 trabajadoras y trabajadores que se beneficiaban de la convención colectiva.

B. Violaciones a la libertad sindical

En Colombia, las libertades sindicales son consideradas como derechos de rango constitucional²⁷. Esto implica que las condiciones laborales contenidas en las convenciones colectivas son de obligatoria

²⁵ Por la cual se establece el régimen de los servicios públicos domiciliarios y se dictan otras disposiciones.

²⁶ Departamento Nacional de Planeación, *Documentos Conpes n.º 3145*, diciembre de 2001; Departamento Nacional de Planeación, *Documentos Conpes n.º 3182*, julio de 2002; Contraloría General de la República, *Informe de auditoría gubernamental*, Bogotá, agosto de 2002; Departamento Nacional de Planeación – Ministerio de Comunicaciones, *Documento técnico*, 11 de junio de 2003.

²⁷ 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”.

observación y cumplimiento por parte de las partes que le dieron origen²⁸. Sin embargo, el Estado, como principal empleador, tiene una política sistemática de desconocimiento y violación de los acuerdos convencionales.

En el caso de Telecom, el Gobierno de un plumazo dejó sin vigencia la totalidad de la convención colectiva, suprimiendo todos los derechos y garantías de estabilidad que libremente había pactado la empresa con el sindicato. Así, la convención colectiva de trabajo suscrita entre la USTC y Telecom, que entró a regir el 1 de enero de 1996, estableció, en su artículo 13, que a las trabajadoras y trabajadores oficiales vinculados a la empresa a partir del 1 de enero de 1993, “sólo podrá dárseles por terminado el contrato de trabajo por justa causa, plenamente comprobada después de surtido el debido proceso disciplinario, previo concepto del Comité Laboral, una vez vencido el período de prueba”. Este artículo derogó el artículo 5 de la anterior convención colectiva vigente entre 1994 y 1995 que eliminaba el derecho a que las trabajadoras y trabajadores vinculados a partir del 1 de enero de 1993 acudieran a la acción de reintegro por despido sin justa causa, cuando esta no fuese comprobada, y solamente concedía el derecho al pago de una indemnización.

Esta cláusula convencional fue renovada en virtud del punto 3 del acuerdo firmado entre el Gobierno y el sindicato, en la convención colectiva de 1998-1999, en la cual se estableció que “los trabajadores siempre conservan su estabilidad, derechos y garantías plasmadas en sus convenciones colectivas”. Es decir, la convención colectiva de 1996-1997, se mantuvo vigente respecto de la estabilidad laboral de las trabajadoras y trabajadores, impidiendo que operara el despido sin justa causa sin plena prueba de la misma, y no el simple pago de la indemnización.

De acuerdo con los decretos de liquidación de Telecom y sus empresas teleasociadas, se dan por terminados los contratos de trabajo suscritos por Telecom y sus empresas teleasociadas y las trabajadoras y trabajadores, de manera unilateral y sin que exista ninguna de las justas causas que la legislación colombiana y la convención colectiva de trabajo establecen para ello. Este hecho se da a pesar de que la nueva empresa, creada para prestar los mismos servicios y desarrollar las mismas actividades, se encuentra en funcionamiento. Además, esta conducta estatal viola las normas internacionales del trabajo y la legislación laboral colombiana, la cual establece en el artículo 40 del Código sustantivo del trabajo, que “cuando el empleador considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores o terminar labores, parcial o totalmente [...] deberá solicitar autorización previa al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (hoy Ministerio de la Protección Social) explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones si fuera el caso. Igualmente deberá comunicar en forma simultánea y por escrito a sus trabajadores de tal solicitud”.

En el caso de Telecom, la empresa no solicitó la autorización legal requerida al Ministerio. Tampoco comunicó el despido a sus trabajadoras y trabajadores. Éstos conocieron la situación el 10 de junio de 2003, cuando la Fuerza Pública les impidió la entrada a sus sitios de trabajo; posteriormente, el 12 de junio, a través de la televisión, se enteraron de la liquidación de sus empresas. Pero, sólo hasta el 17 de junio, fecha de publicación de los decretos, se enteraron oficialmente de la liquidación de las entidades y de sus correspondientes despidos²⁹.

²⁸ Artículo 467 Código sustantivo del trabajo: “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”. Sentencia C-013 de 1993, M.P.: Eduardo Cifuentes Muñoz.

²⁹ Denuncia presentada ante el Ministerio de la Protección Social (Dirección Territorial de Caquetá) por Carlos Gentil Granja, Presidente de la Subdirectiva Caquetá de la USTC, mediante la cual se solicita investigar un despido colectivo, 8 de julio de 2003.

Las trabajadoras y trabajadores que la nueva empresa ha vinculado no gozan de los beneficios de la convención colectiva y, en la mayoría de los casos, son contratados a través de órdenes de prestación de servicios de carácter civil. Es decir, no tienen vinculación laboral a la empresa. Entonces, el objetivo de esa sustitución es la precarización laboral.

De acuerdo con la legislación colombiana, la sustitución de patronos obra cuando subsiste “identidad del establecimiento”, es decir, “en cuanto el establecimiento no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades y negocios”³⁰. Por el simple hecho de la sustitución de patronos, según la ley no se “extingue, suspende, ni modifican los contratos de trabajo existentes”³¹. El Ejecutivo, a través de los decretos que ordenan la supresión de los cargos ejercidos por las trabajadoras y trabajadores de Telecom, de manera ilegal y contrario a las garantías de las normas internacionales del trabajo, se niega a reconocer que entre la Empresa Nacional de Telecomunicaciones (Telecom) y la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios “Colombia Telecomunicaciones S.A. E.S.P.” existió el fenómeno de sustitución patronal.

La Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios “Colombia Telecomunicaciones S.A. E.S.P.”, además de usar la misma denominación comercial de “Telecom”, tiene las funciones de prestar en gestión directa el servicio de telefonía pública básica conmutada de larga distancia nacional e internacional y los servicios portadores de larga distancia nacional e internacional. Estos servicios eran prestados por la Empresa Nacional de Telecomunicaciones, hoy en liquidación. Además, a la nueva empresa se le asignó la responsabilidad de continuar ejecutando el Plan Bianual que estaba ejecutando Telecom. También se le subrogaron los contratos de interconexión, los contratos de condiciones uniformes y los contratos para la prestación de servicios de telecomunicaciones celebrados por Telecom y sus teasociadas, se le asignaron los números, bloques de numeración, prefijos, códigos de acceso y dominio asignadas a Telecom, y se le otorgó el derecho al uso del espectro radioeléctrico y electromagnético que tenía Telecom y sus empresas teasociadas.

Adicionalmente a estas infracciones a la ley, la empresa retuvo injustificadamente los salarios de las trabajadoras y trabajadores. La legislación laboral colombiana prohíbe a los empleadores “deducir, retener o compensar” en todo o en parte el salario de las trabajadoras y trabajadores, excepto cuando exista orden escrita por ellos o medie mandamiento judicial³². En el caso de Telecom, unilateralmente la empresa cesó el pago de salarios el 12 de junio de 2003, fecha para la cual no habían sido siquiera publicados los decretos de supresión de Telecom y sus entidades teasociadas.

Pasados varios meses de la supresión de las entidades ni la empleadora, ni la entidad fiduciaria encargada de hacer la liquidación pagaron los salarios. Esto motivó a que las trabajadoras y trabajadores tuvieran que acudir masivamente a la acción de tutela solicitando el pago de sus salarios³³.

En conclusión, el proceso de liquidación arbitraria de Telecom ha sido producto de una política de administración del Estado que no se interesa por propender por la justicia social y de los derechos humanos laborales que internacionalmente le vinculan. A través de medidas como la adoptada en Telecom, se están ejecutando políticas de desempleo, de deslaboralización de las relaciones obrero/patronales y de contratación precaria que generan condiciones de trabajo que no respetan la dignidad humana.

³⁰ Artículo 67 del Código sustantivo del trabajo.

³¹ Artículo 68 del Código sustantivo del trabajo.

³² Artículo 149 del Código sustantivo del trabajo.

³³ USTC, *Tutela para salarios, 4 de septiembre de 2003*, en www.ustc.com.co (consultada el 14 de mayo de 2004).

Capítulo 2

Empresa Colombiana de Petr6leos (Ecopetrol)

La Empresa Colombiana de Petr6leos (Ecopetrol), empresa industrial y comercial del Estado del orden nacional, vinculada al Ministerio de Minas y Energía, fue creada por el Gobierno luego de múltiples concesiones de la actividad petrolera a empresas extranjeras, en desarrollo de facultades otorgadas por la ley 165 de 1948 y concretamente por decreto de enero de 1948. La empresa comenzó a funcionar en agosto de 1951.

En 1923, surgió la Unión Sindical Obrera (Uso), sindicato de industria, el cual sólo obtuvo personería jurídica en el año de 1934. La Uso es filial de la Central Unitaria de Trabajadores (Cut). Es uno de los sindicatos colombianos con mayor número de afiliados, cuenta con 5.042 trabajadoras y trabajadores³⁴.

La Uso y la Empresa Colombiana de Petr6leos (Ecopetrol) pactaron en múltiples convenciones colectivas los beneficios y condiciones laborales para las trabajadoras y trabajadores de la empresa. Entre los acuerdos se encontraba un régimen especial de salud, bienestar social, un régimen salarial, prestacional y pensional, así como algunas garantías a favor de la organización sindical, como esquemas de seguridad por la crítica situación de violencia sociopolítica contra los dirigentes de la Uso.

Durante la existencia de la organización sindical la Uso ha promovido cuatro huelgas, en los años de 1963, 1971, 1977 y 2004, con el fin de mantener garantías laborales y colectivas, de defender el carácter estatal de la empresa y de evitar la privatización con capital extranjero.

En noviembre de 2002, Ecopetrol denunció la convención colectiva³⁵ y le dio el carácter de contraplego para las negociaciones con el sindicato. A su vez, el 28 de noviembre de 2002, la Uso presentó pliego de peticiones y se iniciaron las negociaciones con la empresa.

El 25 de marzo de 2003, luego de aproximadamente cuatro meses de negociaciones, por medio de la resolución número 000385, el Ministerio de la Protección Social decretó la conformación de un tribunal de arbitramento obligatorio para dirimir el conflicto colectivo de la Empresa Colombiana de Petr6leos y la Unión Sindical Obrera.

El 9 de diciembre de 2003, el tribunal de arbitramento profirió un laudo arbitral, el cual fue impugnado ante la Corte Suprema de Justicia que decidió el 31 de marzo de 2004 confirmar las nuevas condiciones laborales y devolver para resolver sobre otras al tribunal de arbitramento.

³⁴ La Uso, sindicato de industria, se compone por: 2.195 trabajadoras y trabajadores de la refinería de Barrancabermeja (Santander); 432 del centro de producción de Barrancabermeja; 170 de Casabes del distrito de producción de Barrancabermeja; 63 de Cantagallo (sur de Bolívar); 43 de Sabana de Torres (Santander); 130 trabajadoras y trabajadores de Bogotá; 54 de Bucaramanga (Santander); 70 de Tibú (Norte de Santander); 247 trabajadoras y trabajadores de la refinería de Cartagena (Bolívar); 121 del centro de producción de Neiva (Huila); 451 de Apiay (Meta); 69 de Puerto Boyacá (Boyacá); 190 de Medellín (Antioquia); 350 de Arauca (Arauca); 32 de Cali (Valle del Cauca); 180 de Orito (Putumayo); 245 de la Subdirectiva Única del Oleoducto.

³⁵ La denuncia de la convención colectiva es la "manifestación escrita de dar por terminada la convención colectiva" por cualquiera de las partes que la suscribieron: el sindicato o la empresa. Artículo 479 del Código sustantivo del trabajo.

El 26 de junio de 2003, en medio del conflicto colectivo y previa orden de desalojo de las instalaciones de la empresa y la militarización de la misma, el Gobierno nacional expidió el decreto 1760, el cual escindió la empresa en dos. Una de las dos nuevas empresas es la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH). La otra es Ecopetrol, como una sociedad por acciones.

En desarrollo del conflicto colectivo, la empresa y el Gobierno de Colombia han realizado múltiples acciones que pretenden promover la desafiliación a la organización sindical y golpear gravemente la existencia y estabilidad del sindicato, entre ellas, la realización de un “Programa de mejoramiento de comportamiento y competencia” para líderes sindicales que violó la dignidad humana de las trabajadoras y trabajadores.

El 22 de abril de 2004, las trabajadoras y trabajadores decidieron declarar la huelga hasta no tener una interlocución directa con el Gobierno para definir no sólo sus condiciones de trabajo convencionales, sino también el futuro de Ecopetrol como la empresa estatal más importante del país, la suerte de todas las trabajadoras y trabajadores, y la existencia de la organización sindical.

El mismo 22 de abril, el Ministerio de la Protección Social declaró la ilegalidad de la declaración de la huelga de la Unión Sindical Obrera, por medio de la resolución 1116.

Hasta el 18 de mayo de 2004 Ecopetrol ha despedido más de 200 sindicalistas, cuatro de ellos miembros de la junta nacional de la Uso, incluyendo su presidente y vicepresidente. Además, el Gobierno ha amenazado con despedir a 1.600 trabajadoras y trabajadores adicionales.

Violaciones a los derechos humanos laborales en el conflicto colectivo de Ecopetrol con la Unión Sindical Obrera (Uso)

A. Violaciones a la legislación laboral colombiana

El Gobierno y la administración de Ecopetrol, en noviembre de 2002, denunciaron la convención colectiva de trabajo para adecuar las condiciones laborales a los cambios estructurales trazados en el Plan de Desarrollo. Esa adecuación no es otra cosa que acabar con todos los beneficios laborales de las trabajadoras y trabajadores acogidos a la convención colectiva, producto de años de lucha sindical.

El sindicato presentó su pliego de peticiones el 28 de noviembre de 2002. Simultáneamente con el inicio de la negociación colectiva, la administración de Ecopetrol despidió a 11 dirigentes en la ciudad de Cartagena (Bolívar), militarizó las instalaciones de Ecopetrol y negó la entrada de la dirigencia sindical y las trabajadoras y trabajadores a las instalaciones de la empresa. Es de advertir que la actitud hostil de la administración de la empresa desde el inicio de la negociación hacía prever la mayor dificultad en el desarrollo de la negociación.

El desarrollo de la negociación se llevó bajo la negativa absoluta de la empresa de llegar a acuerdos. La denuncia de la convención colectiva por parte del empleador está prevista como la manifestación escrita de dar por terminada la convención colectiva; la denuncia no inicia el conflicto colectivo. El

comienzo de la negociación está limitado a la presentación del pliego de peticiones por parte del sindicato. Sin embargo, en este caso la denuncia de la convención colectiva fue utilizada por Ecopetrol como un contrapliego, es decir, como peticiones autónomas sobre las cuales debe versar el conflicto colectivo, que desconoce la posibilidad de negociar exclusivamente sobre lo que el sindicato ha señalado en el pliego de peticiones, como lo prevé la legislación colombiana³⁶.

Vulnerar la regla de la exclusividad de las trabajadoras y trabajadores es adjudicarse una facultad que no le está dada al empleador, y hace en la práctica imposible la negociación entre las partes. La empresa estatal violó la legislación laboral colombiana, ya que ésta sólo faculta a las trabajadoras y trabajadores a presentar pliego de peticiones siéndole prohibido al empleador hacerlo.

B. Violaciones al derecho de negociación colectiva

A pesar de los intentos de negociación entre las partes, no fue posible hacer un arreglo que permitiera evitar la huelga. En marzo de 2003, el Ministerio de la Protección Social decretó la conformación de un tribunal de arbitramento³⁷ debido a que las actividades de “explotación, refinación, transporte y distribución de petróleo y sus derivados” son considerados un servicio público esencial. Por lo tanto, la huelga se encuentra prohibida; el tribunal de arbitramento es, entonces, obligatorio³⁸.

En múltiples ocasiones la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha instado al Gobierno colombiano a promover y llevar a cabo una reforma de la legislación colombiana relevante, porque esta prevé “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 públicos que no son necesariamente esenciales”³⁹. Sin embargo, el Ministerio de Protección Social, violando abiertamente las normas internacionales ratificadas por Colombia, entre ellas el Convenio 87 de la OIT, y las múltiples recomendaciones de la OIT, se valió del argumento según el cual las actividades de explotación, refinación, transporte y distribución de petróleo y sus derivados son un servicio público esencial y de manera contraria a la Constitución colombiana y normas internacionales⁴⁰, decretó la conformación del tribunal de arbitramento.

El tribunal es conformado, de acuerdo a la legislación colombiana, por tres jueces: uno, escogido por cada una de las partes y ellos eligen al tercer árbitro⁴¹. Las trabajadoras y trabajadores se opusieron a la conformación del tribunal, porque la negación del derecho de huelga viola las normas y las recomendaciones internacionales que son obligatorias para el Estado colombiano y la conformación del tribunal no garantiza la defensa de sus intereses. Por lo tanto, se negaron al nombramiento del árbitro. Prevé la legislación que, si alguna de las partes no nombra el árbitro, el Ministerio de la Protección Social lo hará de oficio, y el tercer árbitro es elegido por los dos árbitros: el árbitro del Ministerio y el de la empresa⁴². Esta fórmula de elección atenta contra la imparcialidad en la toma de decisiones sobre el conflicto colectivo. Es decir que, desde la conformación del tribunal, ya existían dos árbitros que representaban los intereses de la empresa, debido a que ambos árbitros son elegidos por parte del Estado, y estos dos eligen el tercero, quien resulta también de orientación patronal.

³⁶ Artículo 432 del Código sustantivo del trabajo.

³⁷ Ministerio de la Protección Social, resolución n.º 000382 del 25 de marzo de 2003.

³⁸ Artículo 430 del Código sustantivo del trabajo.

³⁹ Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, *Observación individual sobre el Convenio núm. 87, Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 Colombia* (ratificación: 1976), publicaciones 1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003 y 2004.

⁴⁰ Igualmente, la OIT ha señalado, en otros casos, que la actividad petrolera no es un servicio esencial. Comité de Libertad Sindical, *Informe del Comité de Libertad Sindical, caso 2249, Informe núm 333, Informe provisional y Informe del Comité de Libertad sindical, caso 1417*, párr. 502.

⁴¹ Artículo 453 del Código sustantivo del trabajo.

⁴² Artículo 1, numeral 4 del decreto ley 525 de 1956.

En diciembre de 2003, el tribunal de arbitramento dictó un laudo arbitral que se atiene totalmente al interés de la empresa y que versa sobre aspectos que no fueron debatidos, ni pedidos en ningún momento de la negociación. El sindicato demandó ante la Corte Suprema de Justicia en sala laboral, el laudo arbitral. La Corte falló negando el recurso sobre ciertos puntos del conflicto colectivo y devolvió al tribunal de arbitramento para que fallara sobre algunos de los que no decidió. Esos puntos fueron propuestos por Ecopetrol en la denuncia de la convención. La decisión de la Corte Suprema de Justicia afecta gravemente los intereses de las trabajadoras y trabajadores porque contraría la disposición según la cual al patrono no le es dado presentar pliego de peticiones y, por lo tanto, está siendo valorada la denuncia de la convención como contrapligo. Como lo ha señalado la misma Corte Suprema de Justicia, sala laboral, en otras ocasiones⁴³:

“...conforme a estas pautas jurisprudenciales, son el derecho de presentar pliegos de peticiones, conforme a la normatividad vigente, de exclusivo de los trabajadores; y si, además, y por consiguiente, la posibilidad de que los empleadores hagan la denuncia de una convención colectiva, o de un pacto o de un laudo arbitral, en su caso, no implica que tengan la facultad para presentar pliegos de peticiones a los trabajadores, es decir, de suscitar conflictos colectivos, es claro que sólo en estos casos en que exista coincidencia entre los puntos específicos del pliego de peticiones de los trabajadores y a los que se contrae la denuncia del empleador, pueden los árbitros tomar en consideración estos últimos. Lo contrario implicaría el reconocimiento, opuesto a los citados desarrollos jurisprudenciales de la Corte, de que los empleadores tengan aptitud legal para provocar conflictos colectivos mediante la presentación de pliegos de peticiones”.

Las implicaciones del laudo arbitral son muy graves y lesivas para las trabajadoras y trabajadores, más aun cuando la consecuencia puede ser la constitución de ese laudo arbitral como convención colectiva⁴⁴ que regirá las relaciones laborales. Esa situación atenta de esta forma contra el derecho de negociación colectiva y la participación de las trabajadoras y trabajadores en la determinación de las condiciones de trabajo que les rigen.

C. Escisión de Ecopetrol: vulneración de derechos laborales y sindicales

Además de las legítimas acciones del sindicato para exigir el mantenimiento o mejora de sus condiciones laborales y sindicales, las trabajadoras y trabajadores exigen del Estado el reconocimiento de su participación en las decisiones y políticas de la empresa que afectan sus derechos individuales y colectivos, y que son vulnerados por las decisiones unilaterales e inconsultas de la empresa. El 26 de junio de 2003, el Gobierno expidió intempestivamente el decreto 1760 por medio del cual se escindió la empresa en dos. Previo a la emisión del decreto, vetó la entrada de las trabajadoras y trabajadores a la empresa y militarizó las instalaciones como medida para mantenerles alejados de las decisiones significativas que cambian el rumbo de la empresa, las condiciones de trabajo y la existencia misma del sindicato.

Ecopetrol es ahora dos empresas. Una de ellas es la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH), encargada de manejar la política petrolera; la segunda empresa es Ecopetrol, que tiene la calidad de empresa por acciones, razón por la cual las acciones pueden ser adquiridas por particulares. Según la ley comercial, cuando la participación de las entidades del Estado baje del 90%, la entidad ha de abrirse al público. La venta de la empresa a personas naturales o jurídicas diferentes del Estado es una reforma sustancial a la empresa que, sin ser consultada ni concertada, lesionará las relaciones laborales y la existencia del sindicato. A partir de la reforma, queda abierta la puerta para que los nuevos propietarios puedan dar por terminados los contratos laborales, acabar con los beneficios y condiciones laborales, y

⁴³ Corte Suprema de Justicia, casación laboral, sección primera, auto del 25 de junio de 1992, rad. 5287.

⁴⁴ Artículo 461 del Código sustantivo del trabajo.

reducir por medio de despidos y actos antisindicales o exterminar completamente la organización sindical.

El Comité de Libertad Sindical ha señalado que “una huelga (general) dirigida también contra la política económica y social del Gobierno y por consiguiente la paralización de labores en la industria del petróleo en sí puede considerarse como una actividad sindical”⁴⁵. Así, los objetivos de la huelga de las trabajadoras y trabajadores de Ecopetrol son más que justas razones para llevar a una paralización de labores como mecanismo para presionar el cumplimiento y respeto de sus derechos.

D. Prácticas antisindicales de Ecopetrol: tratos degradantes a las y los sindicalistas de la Uso

Durante los 18 meses posteriores a la denuncia de la convención colectiva y la presentación del pliego de peticiones, son múltiples las prácticas antisindicales realizadas por Ecopetrol y el Gobierno de Colombia.

Es una práctica antisindical la declaración unilateral y frecuente de restricción a la entrada de las trabajadoras y trabajadores a las plantas de producción, como medida para evitar que se enteren de las decisiones y políticas de la empresa que puedan afectarles y se mantengan lejos del centro de decisión y discusión⁴⁶. Es una práctica que el Ministerio de la Protección Social decidió pasar inadvertida. Además, no aplicó las medidas dispuestas para evitar o suspender estos casos, aun cuando los paros patronales intempestivos pueden afectar no sólo la producción y manejo correcto de la actividad de la empresa, sino también las condiciones laborales y económicas de todas las trabajadoras y trabajadores de Ecopetrol.

Pero las acciones antisindicales también fueron frecuentes por la práctica del “ascenso” de trabajadoras y trabajadores a cargos denominados de “dirección”. A condición de desafiliarse de la Uso, muchas trabajadoras y trabajadores de base fueron ascendidos de manera meramente formal a cargos de “confianza y manejo”, en ocasiones aun sin incremento salarial, manteniendo sus mismas funciones y condiciones laborales. Esta práctica es una clara muestra del interés de Ecopetrol por desarticular el sindicato, provocando la desafiliación de sus miembros, denota su mala fe y ánimo de ir acabando con la organización sindical, aprovechándose de las circunstancias económicas, sociales e individuales de los trabajadores y trabajadoras sindicalizados⁴⁷. Estas prácticas contrarían abiertamente los Convenios 87 y 98 de la OIT ratificados por Colombia.

La actividad de la empresa no fue exclusivamente la realización de prácticas dirigidas a la desafiliación, sino que atentó también contra la dignidad y los derechos fundamentales de algunos de los líderes sindicales de la Uso al llevar a cabo un “Programa de mejoramiento de comportamiento y competencia”. A través de este programa, se escogió a 43 líderes sindicales de quienes se señaló que “su comportamiento laboral no se ajusta a los deseados por la organización y su actitud no genera confianza”. Por esta razón, “la organización ha decidido darle una oportunidad para mejorar su conducta en el trabajo, conforme a los valores y principios, enviándolo por el término de un año al Programa”⁴⁸.

⁴⁵ Comité de Libertad Sindical, *caso 2249, Informe núm. 333, Informe provisional*, párr. 1132.

⁴⁶ Información recibida por la Comisión Colombiana de Juristas en su visita a la ciudad de Barrancabermeja (Santander), los días 29 de abril al 2 de mayo de 2004, de entrevistas con algunos miembros de la Junta Nacional de la Uso.

⁴⁷ *Ibidem*.

⁴⁸ Carta dirigida a cada uno de los líderes sindicales en la que ordena entrar al Programa de mejoramiento de comportamiento y competencia.

La selección de los integrantes al programa no fue un proceso con criterios objetivos y con resultados derivados de la necesidad de las trabajadoras y trabajadores de un programa especial para realmente mejorarse en el desarrollo de sus actividades laborales. Por el contrario, las razones que se advierten en la orden escrita son consecuencia exclusiva de una valoración subjetiva de Ecopetrol sobre la actitud de las trabajadoras y trabajadores, la cual no era otra que el desempeño dinámico de la actividad sindical y su capacidad de liderazgo entre los miembros del sindicato.

El citado programa se inició sin una estructuración previa que indicara claramente los objetivos, la metodología, las actividades y los resultados esperados. Sin embargo, un plan de trabajo fue entregado luego de varios meses, producto de las constantes quejas de los integrantes, porque sus actividades eran cada día más inútiles y totalmente ajenas a la consecución de un progreso individual o profesional. El plan de trabajo finalmente entregado⁴⁹ no señala ninguna descripción académica ni metodológica, no presenta una coherencia entre las actividades que se desarrollaron y los tutores que instruían el programa carecían de formación idónea para la relación con las trabajadoras y trabajadores, siendo evidente que no pueden aportar ningún agregado a su formación⁵⁰.

La situación a la que se vieron sometidos las trabajadoras y trabajadores fue degradante. Ecopetrol restringió la entrada de los 43 integrantes a su lugar habitual de trabajo y fueron obligados a permanecer en oficinas en diferente lugar de la ciudad, donde fueron hacinados. Los salones eran inadecuados: faltaba ventilación y había insuficiencia de luz natural y desaseo en las instalaciones. Para evitar la comunicación entre ellos, los dos salones estaban divididos en cubículos diseñados de tal manera que las personas quedaban frente a la pared; además, debía solicitarse permiso al tutor de turno para ir al baño. También había una cámara oculta para vigilar las actividades de las trabajadoras y trabajadores durante su horario en el programa.

Las actividades que fueron a desarrollar las trabajadoras y trabajadores a la nueva sede no permitían avanzar en conocimientos técnicos o profesionales de las tareas para las que fueron contratados y que hacen parte de su libre elección de oficio. Operarios de la planta de Ecopetrol fueron mantenidos contra su voluntad en los respectivos escritorios que les fueron asignados, escribiendo durante todo el día las actividades que desarrollaban en la planta o resolviendo cuestionarios sobre su actividad. Durante los más de seis meses que duró el programa, recibieron múltiples charlas de psicólogos de Ecopetrol que les recomendaban sobre la necesidad de enmendar su comportamiento laboral y sindical. A su vez, los abogados de Ecopetrol les dictaban largas charlas sobre los delitos y faltas disciplinarias en las que pueden incurrir con sus acciones u omisiones, con referencias específicas a su actividad sindical.

Las acciones contra las y los sindicalistas no se reducían a los tratos degradantes perpetrados directamente sino que, en las instalaciones de Ecopetrol, las directivas advertían a los demás miembros del sindicato sobre cual debía ser su comportamiento, atemorizándolos con llevarlos al programa si sus acciones o comportamientos no eran acordes con lo que espera la empresa. Así, el programa era percibido, por las mismas directivas de la empresa, como castigo a un supuesto comportamiento desviado. El objetivo del programa claramente no era el desarrollo profesional de la persona, sino su intimidación por su actividad sindical.

Esta represión, discriminación y tratos degradantes se tradujeron en serios problemas psicológicos que se generalizaron entre los integrantes del programa y que afectaron su salud: estrés, depresión, infarto e

⁴⁹ Gerencia Complejo Barrancabermeja, *Plan detallado Programa de mejoramiento y competencias 2003-2004*. El Plan determina las actividades del 4 de agosto de 2003 al 17 de junio de 2004.

⁵⁰ Valoraciones hechas por la Defensoría del Pueblo: Gustavo Adolfo Robayo, *Informe de Comisión*, Defensoría del Pueblo, Comisión adelantada durante los días 24, 25 y 26 de septiembre de 2003, pág. 15.

intento de suicidio. También afectó las relaciones familiares y personales de los integrantes, produciendo en este tiempo separaciones y repercusiones en el buen nombre y honor de las personas, por ser frecuentemente señaladas y haber sido separadas y recluidas⁵¹.

Las consecuencias de la aplicación del Programa se vieron también en una disminución notable de los ingresos de los integrantes. La vinculación con la empresa permitía un horario de trabajo por turnos, de los cuales recibían ingresos adicionales a su salario básico. Sus condiciones económicas se vieron seriamente afectadas por la imposición de un horario de trabajo fijo en el programa sin posibilidad de sus actividades laborales ordinarias por turnos.

El trato recibido por las trabajadoras y trabajadores atentaba contra su dignidad e integridad mental, su derecho a no ser sometido a tratos degradantes, su derecho a la libertad y a la igualdad, su derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, y contra su derecho a no ser discriminados por su actividad sindical. En septiembre de 2003, ante esa difícil situación, el sindicato decidió solicitar al Ministerio de la Protección Social, a la Defensoría del Pueblo y a la Procuraduría General de la Nación que se pronunciaran sobre la situación de las trabajadoras y trabajadores llamados al “Programa de Mejoramiento de Comportamiento y Competencia”, y presentaran un informe para que se suspendiera la ejecución de dicho programa y se tomaran las medidas a las que hubiese lugar.

Los días 24, 25 y 26 de septiembre de 2003 se realizó la visita de estas entidades a las instalaciones de la empresa donde mantenían a las 43 trabajadoras y trabajadores. Cada una de las instituciones presentó un informe que da cuenta de la violación o amenaza de violación a los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores, y las consecuencias de la ejecución del Programa⁵². Por ejemplo, el Ministerio de la Protección Social concluye que “es evidente que no es un programa de mejoramiento tal como se está aplicando y como se quiere hacer ver al personal. Es evidente el señalamiento a los activistas sindicales. La dirección de la Empresa no tiene claro cómo manejar ante la dirección sindical su propósito y el enfoque del Programa no le ayuda”⁵³.

Por su parte, la Defensoría del Pueblo realizó una evaluación amplia y completa de la situación y las condiciones en las que se encontraron los miembros del Programa y realizó seis observaciones fundamentadas: a) la falta de estructura del Programa; b) los criterios arbitrarios y abusivos para la selección de las personas; c) la violación de la dignidad de las personas desde el inicio del programa; d) la evidencia de una actitud de castigo por supuesta mala conducta sin fundamentación alguna y el grave impacto en la situación económica de las trabajadoras y trabajadores que fueron sometidos al programa; e) la situación precaria de las instalaciones donde se encontraban las trabajadoras y trabajadores; y f) las graves secuelas psicológicas y física que estaba dejando el programa sobre las trabajadoras y trabajadores afiliados a la organización sindical. Finalmente, entre otras recomendaciones, insta a Ecopetrol para que suspenda el programa por cuanto “podría vulnerar derechos fundamentales, lesionar libertades constitucionales [...] quebrantar la dignidad, honra y el buen nombre de los 43 trabajadores incluidos en el Programa aludido.”⁵⁴ A pesar de la coincidencia de los organismos del Estado sobre las graves deficiencias y violaciones que promueve y comete con el

⁵¹ Información recibida por la Comisión Colombiana de Juristas en su visita a la ciudad de Barrancabermeja (Santander) los días 29 de abril al 2 de mayo de 2004, de entrevistas con tres de los integrantes del Programa.

⁵² Oswaldo Duque Luque, procurador delegado para los asuntos laborales, *Informe de vigilancia superior preventiva*, Bogotá, 26 de septiembre de 2003; Gustavo Adolfo Robayo, *Informe de Comisión*, Defensoría del pueblo, Comisión adelantada durante los días 24,25 y 26 de septiembre de 2003; y Ministerio de la Protección Social, Viceministerio de relaciones laborales, *Informe de visita empresa Ecopetrol, complejo Barranca*, durante los días 24, 25 y 26 de septiembre de 2003.

⁵³ Ministerio de la Protección Social, Viceministerio de relaciones laborales, *Informe de visita empresa Ecopetrol, complejo Barranca*, durante los días 24, 25 y 26 de septiembre de 2003.

⁵⁴ Oswaldo Duque Luque, procurador delegado para los asuntos laborales, *Informe de vigilancia superior preventiva*, Bogotá, 26 de septiembre de 2003.

desarrollo del programa, Ecopetrol continuó adelante con él y mantuvo a las trabajadoras y trabajadores en las condiciones y la situación iniciales.

En diciembre de 2003, ante la grave situación por la que atravesaban las y los sindicalistas, éstos decidieron interponer una acción de tutela reclamando la protección de los derechos a la igualdad, a la libertad sindical y al trabajo en condiciones justas. El 19 de diciembre de 2003, el Juez Quinto Laboral del Circuito de Bogotá tuteló el derecho a la igualdad de las trabajadoras y trabajadores y ordenó que, en el término de 48 horas, la Empresa procediera a suspender el Programa y volvieran las trabajadoras y trabajadores a sus condiciones anteriores⁵⁵.

La tutela fue apelada por la Empresa. El programa fue suspendido, y luego reformado para ser ampliado a otras personas la presentación de un plan de actividades. Las trabajadoras y trabajadores se negaron rotundamente a continuar en programas como en el que estuvieron obligados a participar, más aún cuando las reformas presentadas daban un aspecto de mera formalidad y continuaba con el ánimo de golpear la organización sindical y debilitar a sus miembros más activos.

El 16 de febrero de 2004, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, sala laboral, resolvió la apelación de la tutela⁵⁶. El Tribunal confirmó lo señalado por el Juez Quinto Laboral, resolviendo que se violaba el derecho a la igualdad de los 43 integrantes quienes fueron discriminados por la Empresa. Como consecuencia de este fallo, se suspendió el programa. Sin embargo, las trabajadoras y trabajadores temen por la reapertura de un programa o medida tendiente a aniquilar las ideas y lucha sindical, a promover los señalamientos por la condición de sindicalista y a vulnerar sus derechos fundamentales para que sus comportamientos y posiciones políticas se adecuen a una formulación dictada y ordenada por la empresa.

La actitud del Gobierno es decididamente hostil a las organizaciones sindicales, de derechos humanos y contra las personas y grupos sociales que, por alguna razón, disten de la política de seguridad del Gobierno. Esta actitud agudizó durante el conflicto colectivo la estigmatización de las trabajadoras y trabajadores sindicalizados, lo que se vio reflejado en los señalamientos constantes de los líderes sindicales como terroristas. La Fiscalía mantuvo la política de hacer apertura de investigaciones sin fundamento de prueba a miembros de la Uso. Por su parte, la Empresa llevó a situaciones tan absurdas como calificar de terrorismo o sabotaje los accidentes de trabajo en los que fuera víctima un afiliado al sindicato⁵⁷.

E. Violación al derecho de huelga

La situación de constante agresión por parte de la empresa a la actividad sindical y durante un veto patronal a la entrada de las trabajadoras y trabajadores a las instalaciones de Ecopetrol, el 22 de abril de 2004 el sindicato decidió declarar la huelga hasta no tener una interlocución directa con el Gobierno nacional para definir no sólo sus condiciones de trabajo convencionales, sino también el futuro de Ecopetrol como una de las empresas estatales más importantes del país, la suerte laboral de todas las trabajadoras y trabajadores, y la existencia de la organización sindical. El mismo día de la declaración de la huelga, el Ministerio de la Protección Social emitió la resolución administrativa número 1116, en la que declaró la ilegalidad de la huelga, promovida por la Unión Sindical Obrera por considerar que

⁵⁵ Juzgado Quinto Laboral del Circuito, sentencia 442, Bogotá, 19 de diciembre de 2003.

⁵⁶ Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, sala laboral, M.P.: Graciela Moreno de Rodríguez, tutela n.º 0520040435T, Bogotá, 16 de febrero de 2004.

⁵⁷ Véase nota 46.

las actividades de explotación, refinación, y transporte de petróleo y sus derivados constituye un servicio público esencial

Sin embargo, esta decisión gubernamental, que amenaza con la aplicación de sanciones, que incluyen el despido para aquellas trabajadoras y trabajadores que participen de la protesta, es contraria a derecho. Esta decisión incumple tanto la jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana, como reiteradas recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo al respecto.

Según la Corte Constitucional colombiana, cuando el Estado es el empleador, resulta contrario al principio de la buena fe en el cumplimiento de los compromisos internacionales⁵⁸, que un órgano gubernamental haga la calificación de la ilegalidad de la huelga, “pues de esa manera se priva a los trabajadores de una garantía: la de tener acceso a un tercero imparcial que decida, cuando el conflicto entre ellos y su empleador sobre la conformidad de la huelga con su regulación legal, no puede ser dirimido por las partes”⁵⁹. Por su parte, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT ha recomendado al Gobierno colombiano, en repetidas ocasiones, que “la declaración de ilegalidad de la huelga no debería corresponder al Ministerio de Trabajo (hoy Ministerio de la Protección Social) sino a la autoridad judicial o a una autoridad independiente”. En consecuencia, la Comisión de Expertos ha sido enfática en solicitar al Gobierno que “tome medidas para derogar o modificar” las disposiciones legales que facultan al Ministerio para hacer estas declaraciones⁶⁰.

La facultad del Gobierno de ser juez y parte en las declaraciones de ilegalidad de las huelgas en casos de entidades estatales es un grave atentado contra la libertad sindical, que pone en indefensión a las personas sindicalizadas. Esta violación se comete con el agravante de que la legislación colombiana⁶¹, contrariando la normatividad internacional, faculta a las autoridades para despedir los dirigentes sindicales que participen en una huelga que haya sido declarada ilegal⁶².

Desde el día de la declaratoria de la ilegalidad de la huelga hasta el 14 de mayo de 2004, el Gobierno y las directivas de Ecopetrol han despedido más de 200 trabajadoras y trabajadores. Además, el Gobierno ha anunciado en la mesa de negociación que efectuará más de 1.600 despidos adicionales. Es entonces obvio que se quiere una empresa sin sindicato y sin personas susceptibles de fomentar una actividad sindical.

De las 200 personas ya despedidas, cuatro pertenecen a la junta nacional de la Uso: Danilo Sánchez Chaparro, secretario, Roberto Schmalbach Cruz, secretario de actas, Hernando Hernández Pardo, vicepresidente, y Gabriel Alvis, presidente. Estos dirigentes sindicales son los negociadores del sindicato, que fueron despedidos en los días siguientes al primer acercamiento con el Gobierno y Ecopetrol. Sin embargo, mantienen su voluntad de diálogo y negociación con la empresa.

⁵⁸ Adquiridos a través de la ratificación de los Convenios 87 y 98.

⁵⁹ Corte Constitucional, sentencia T-568 de 1999, M.P.: Carlos Gaviria Díaz. La Corte, además, ordenó al Gobierno presentar al Congreso de la República, una iniciativa legislativa para modificar las normas que permiten establecer esta competencia. En este proyecto, según la Corte, “se deberá indicar qué organismo independiente de las partes tendrá la competencia para calificar los ceses de actividades”.

⁶⁰ Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, *Observación individual sobre el Convenio núm. 87, Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 Colombia* (ratificación: 1976), publicación: 2000.

⁶¹ Artículo 450 del Código sustantivo del trabajo.

⁶² Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, *Observación individual sobre el Convenio núm. 87, Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 Colombia* (ratificación: 1976), publicaciones 2000, 2001, 2002, 2003 y 2004.

Frente a la gravedad de la situación la Iglesia Católica colombiana dispuso ser mediadora entre las partes para buscar soluciones concertadas que permitan un acuerdo entre los intereses del Gobierno nacional y la empresa con el sindicato. Gracias a esta mediación, se ha logrado los acercamientos entre las partes, es decir que siguen buscando una solución negociada al conflicto.

La situación de las trabajadoras y trabajadores sindicalizados y de aquellos que, aunque no pertenezcan a la organización sindical, comparten el interés de defender sus derechos laborales es grave. La arbitrariedad y el desconocimiento, por parte del Gobierno, de las trabajadoras y trabajadores como interlocutores válidos, como personas con derechos reconocidos en las normas internacionales del trabajo y de derechos humanos en general, crean un ambiente hostil para la negociación. Además, vulneran los derechos fundamentales de las y los sindicalistas y constituyen un grave atentado contra la libertad sindical.

Capítulo 3

Escisión del Instituto de Seguros Sociales (ISS)

El decreto 2148 de 1992⁶³ estableció al Instituto de Seguros Sociales (ISS) como una empresa industrial y comercial del Estado, de orden nacional, con personería jurídica, autonomía administrativa y capital independiente, vinculada al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Además, la ley 100 de 1993⁶⁴ le asignó competencias en tres áreas de gestión: salud, pensiones y riesgos profesionales.

El régimen de personal del ISS, por disposición de la Corte Constitucional, era el mismo previsto para las empresas industriales y comerciales del Estado⁶⁵. En consecuencia, por regla general, sus servidores eran trabajadoras y trabajadores oficiales.

En procura de mejorar sus condiciones laborales, el sindicato que agrupaba a la mayoría de las trabajadoras y trabajadores oficiales del ISS (Sintraseguridadsocial) y la empresa suscribieron varias convenciones colectivas en las cuales se establecían, entre otros derechos convencionales, cláusulas en materia de estabilidad laboral, jornada de trabajo, elementos integrantes del salario, subsidio familiar convencional, auxilio de transporte convencional, intereses a las cesantías, créditos de vivienda y primas de vacaciones.

La corrupción, el nepotismo, las malas administraciones y el propio sistema de salud llevaron al Instituto a una crisis financiera que produjo un déficit diario de más de 2.000 millones de pesos⁶⁶. La corrupción fue uno de los factores fundamentales en la crisis del Instituto. Según el Banco Mundial⁶⁷, el ISS era la segunda entidad pública más corrupta del país. Otros factores también fueron determinantes, como las elevadas deudas por conceptos de salud, pensiones y riesgos profesionales que el Gobierno tenía con el ISS. Además de esto, bajo el argumento de la existencia de deficiencias en la prestación de los servicios médico-asistenciales, la Superintendencia de Salud sancionó al ISS, prohibiéndole hacer afiliaciones de usuarios.

En 2001, Sintraseguridadsocial suscribió con el Gobierno nacional y con el ISS, un acuerdo integral encaminado a resolver los problemas financieros del ISS, el cual modificó la convención colectiva vigente hasta 2001 y fue integrado a la convención colectiva con vigencia de 2001 a 2004⁶⁸.

En el año de 2003, el Instituto de Seguros Sociales atendía en servicios de salud a más de cuatro millones de personas, cerca del 93% de los pacientes que padecían enfermedades de alto costo; contaba con más de 800.000 personas afiliadas mayores de 60 años y hacía presencia en departamentos y municipios con difícil

⁶³ Por el cual se reestructura el Instituto de Seguros Sociales (ISS).

⁶⁴ Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.

⁶⁵ Corte Constitucional, sentencia C-579 de 1996, M.P.: Hernando Herrera Vergara.

⁶⁶ Equivalente a más de 700.000US\$ (tasa de cambio del 14 de mayo de 2004).

⁶⁷ Banco Mundial y Vicepresidencia de la República de Colombia, *Corrupción, desempeño institucional y gobernabilidad*, Bogotá, Banco Mundial, 2002, pág. 17.

⁶⁸ Instituto de Seguros Sociales, Acuerdo integral, Instituto de Seguros Sociales y Sintraseguridadsocial, Bogotá, Imprenta ISS, octubre de 2001.

situación económica, a donde las Empresas Promotoras de Salud (EPS) privadas no les interesa llegar. El Instituto de Seguros Sociales contaba con 37 clínicas, 205 centros de atención ambulatoria y una planta de personal promedio de 18.000 vinculados como trabajadoras y trabajadores oficiales.

El 26 de junio de 2003, el Gobierno expidió el decreto 1750 “por medio del cual se le introducen reformas al Instituto de Seguros Sociales”. A través de este decreto, se escindieron la Vicepresidencia de prestación de servicios de salud, todas las clínicas y todos los centros de atención ambulatoria. De esta manera, el Instituto de Seguros Sociales continuó con las funciones referentes a negocios de pensiones y administradora de riesgos profesionales. La prestación de servicios de salud fue suprimida del Instituto.

El mismo decreto establece que la prestación de los servicios de salud estará a cargo de una nueva empresa creada para tal fin, denominada Empresas Sociales del Estado (ESE), subdividida en siete regiones. Estas siete regiones quedaron encargadas de la prestación de los servicios de salud a las personas afiliadas al Instituto de Seguros Sociales⁶⁹.

El decreto 1750 de 2003 modificó el régimen laboral de las personas que trabajaban en el Instituto de Seguros Sociales. De acuerdo con el artículo 16 del decreto, “para todos los efectos legales, los servidores de las ESE creadas en el presente decreto, serán empleados públicos⁷⁰, salvo los que sin ser directivos, desempeñen funciones de mantenimiento de la planta física hospitalaria y de servicios generales, quienes serán trabajadores oficiales”.

Como consecuencia de esta medida, de los 17.494 servidores públicos del Instituto, 3.229 (18,46%) continuaron como trabajadoras y trabajadores oficiales, 524 (3%) siguieron como empleadas y empleados públicos del Instituto y 13.741 (78,55%) pasaron a las ESE, prestadoras del servicio de salud. De esas 13,741 personas, 342 (2,49%) conservaron su carácter de trabajadoras y trabajadores oficiales. Las demás, es decir, 13.399 (97,51%), pasaron a ser empleadas y empleados públicos⁷¹.

A partir de la escisión, la empresa de manera sistemática ha negado los derechos pensionales adquiridos en virtud de la convención colectiva a las antiguas trabajadoras y trabajadores del Instituto de Seguros Sociales que, habiendo cumplido sus requisitos pensionales dentro de la vigencia de la convención colectiva, fueron trasladados a las Empresas Sociales del Estado⁷².

⁶⁹ La unidad denominada Luis Carlos Galán Sarmiento atiende a los usuarios del Distrito Capital; la Almirante José Prudencio Padilla atiende los departamentos del Atlántico, Bolívar, La Guajira, Cesar, Sucre y San Andrés; la Rafael Uribe Uribe presta los servicios en Antioquia, Córdoba y Chocó; la Policarpa Salavarrieta administra los departamentos de Cundinamarca, Meta, Tolima, Huila, Caquetá, Boyacá y Casanare; a la Francisco de Paula Santander le corresponden Santander, Norte de Santander y Arauca; y la Antonio Nariño es la encargada de Caldas, Quindío y Risaralda.

⁷⁰ Los empleados públicos 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.

⁷¹ Diego Palacio Betancur, *Reestructuración para hacer viable el ISS, Declaración del ministro de Protección Social*, consulta el 14 de mayo de 2004, en www.dnp.gov.co/ArchivosWeb/Direccion_General/Renovacion_Estado/comunicado_de_renovacion/Reestructuracion_para_hacer_viable_el_iss.PDF

⁷² “Lío por pensiones en el Seguro Social”, diario *El Tiempo*, 5 de marzo de 2004, pág. 1-10.

Violaciones a los derechos humanos laborales en la escisión del Instituto de Seguros Sociales

La posición dominante del Gobierno como empleador y encargado del manejo de la función pública ha permitido la vulneración de múltiples derechos de las trabajadoras y trabajadores del Instituto de Seguros Sociales. Los derechos que componen la libertad sindical y las conquistas laborales obtenidas a través de la negociación colectiva han sido cercenados de manera unilateral, inconsulta y arbitraria. A continuación se presentará en más detalle.

A. Libertad de asociación

Las trabajadoras y trabajadores oficiales del Instituto de Seguros Sociales pertenecientes al sindicato de empresa Sintraiss fueron directamente afectados por el decreto 1750. En la medida en que este decreto dispuso que estas personas pasaban a las empresas sociales del Estado, se vieron forzadas a desvincularse del sindicato contra su voluntad, viendo claramente vulnerado su derecho de permanencia en la organización sindical. Dicha organización había contado con un proceso de formación y fortalecimiento que le había permitido permanecer en el tiempo, contar con un mayor número de miembros y lograr negociaciones importantes con el Estado. Difícilmente, el personal de empleadas y empleados públicos que pasen a conformar las Empresas Sociales del Estado, en virtud de la reestructuración del decreto 1750, podrán fundar una nueva organización sindical y alcanzar el nivel que ostenta hoy en día Sintraiss en un lapso corto de tiempo. La regresividad del derecho de sindicación es evidente y significa un retroceso de devastadora magnitud para estas trabajadoras y trabajadores, quienes en contra de su voluntad tuvieron que dejar el sindicato.

B. Derecho de negociación colectiva

En este caso, de manera abrupta la convención colectiva de trabajo fue desmontada a través de un decreto presidencial y una circular del Ministerio de la Protección Social, desconociendo derechos adquiridos de las trabajadoras y trabajadores⁷³. Dentro del régimen laboral colombiano aplicable a las empleadas y empleados públicos, es importante resaltar que, al no gozar del derecho de celebración de convenciones colectivas y tener menos garantías en cuanto a la estabilidad laboral, se encuentran en una situación desventajosa frente a las trabajadoras y trabajadores oficiales⁷⁴. La negativa del reconocimiento de la negociación colectiva de las empleadas y empleados públicos es un incumplimiento reiterado por parte del Estado colombiano de los Convenios 151 y 154.

La ley 411 de 1997 incorporó al derecho interno con rango constitucional el Convenio 151. Sin embargo, la falta de voluntad del Gobierno ha impedido que dicho convenio sea aplicado⁷⁵. No obstante, 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

⁷³ De acuerdo con la Corte Constitucional colombiana, el Gobierno viola el artículo 55 de la Constitución Política cuando desconoce “el poder vinculante de las convenciones colectivas, como mecanismos creadores de normas jurídicas obligatorias para las partes”. En particular, ha estimado la Corte, que se viola el derecho a la negociación colectiva, cuando a través de la norma que decreta la liquidación de una empresa industrial y comercial del Estado, se fija un régimen de indemnizaciones distinto al previsto en la convención colectiva y que constituye un derecho adquirido de las trabajadoras y trabajadores y no una mera expectativa, cuando ocurre a terminación sin justa causa del contrato de trabajo bajo la vigencia de la convención. Corte Constitucional, sentencia C-013 de 1993, M.P.: Eduardo Cifuentes Muñoz.

⁷⁴ Corte Constitucional, sentencia C-540 de 1998, M.P: Alfredo Beltrán Sierra.

⁷⁵ La Corte Constitucional tampoco ha tenido en cuenta este convenio en su jurisprudencia. En 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.

empleadas y empleados de alto nivel que, por sus funciones, se considera normalmente que poseen poder decisorio o desempeñan cargos de autoridad.

En el caso concreto, las trabajadoras y trabajadores del ISS que empezaron a laborar en las Empresas Sociales del Estado vieron limitados y disminuidos sus derechos. Estas personas habían mejorado sus condiciones laborales mediante la negociación colectiva⁷⁶. La restricción en el disfrute de tales derechos acarrió el desconocimiento de una situación más favorable para las trabajadoras y trabajadores y la imposición de un régimen menos garantista. Así, se produjo un desmejoramiento del régimen de jornada laboral -al sustraerlos de la jornada convencional de 40 horas y someterlos a la legal de 44 horas-; y una supresión de los derechos a primas de vacaciones, auxilio de alimentación, auxilio de transporte, créditos para vivienda y subsidio familiar. En cuanto al derecho a percibir un salario, si bien el artículo 18 del decreto establece que “se respetarán las situaciones jurídicas consolidadas, es decir, aquellas prestaciones sociales causadas”, la remuneración que venían percibiendo las trabajadoras y trabajadores oficiales del ISS se verá desmejorada debido a la supresión de los auxilios pactados en la convención colectiva vigente desde octubre de 2001 hasta el 2004, que incluye un subsidio familiar especial y uno de alimentación y transporte.

Respecto de la estabilidad laboral, la convención colectiva en su artículo cuarto establecía condiciones especiales que daban más garantías a las trabajadoras y trabajadores para el ejercicio de este derecho. Por disposición de la convención vigente, las trabajadoras y trabajadores oficiales del ISS tenían derecho a que sus contratos de trabajo sólo fueran terminados por alguna de las justas causas incluidas en el artículo 7 del decreto ley 2351 de 1965⁷⁷. En caso de que sus contratos fueran terminados sin justa causa, la convención establecía una tabla indemnizatoria que había sido libremente pactada por el sindicato y la empresa.

En la actualidad, las empleadas y empleados públicos de las ESE no sólo perdieron la condición más beneficiosa de la convención colectiva, sino que incluso perdieron el régimen que cobija a las trabajadoras y trabajadores oficiales, al salir de la carrera administrativa. Su nueva relación laboral implica que el Gobierno tiene la capacidad de remover libremente a todas las funcionarias y funcionarios que estime conveniente⁷⁸. De acuerdo con el propio ministro de la Protección Social, en los casos en que las ESE no demuestren “viabilidad financiera”, el Gobierno procederá a remover masivamente a las funcionarias y funcionarios⁷⁹.

Con la ilegítima desaparición de la convención colectiva, las trabajadoras y trabajadores también perdieron su expectativa pensional. Incluso algunas personas han visto negado su reconocimiento de pensiones ya adquiridas. La empresa se ha negado a reconocer los derechos pensionales a personas que cumplían los requisitos a la fecha de la escisión y que fueron luego clasificadas como funcionarias y funcionarios de las ESE⁸⁰.

Desde la perspectiva del derecho internacional, en el caso particular de las trabajadoras y trabajadores afectados por el decreto 1750, el Estado colombiano no solo desconoció las recomendaciones internacionales formuladas en materia de derecho de negociación colectiva y los Convenios 87, 98 y 151 de la OIT, sino que además atentó abiertamente contra el principio de no discriminación del *ius cogens*. Las funcionarias y funcionarios se vincularon al ISS como trabajadores oficiales y, en virtud de

⁷⁶ Ibid, nota 68.

⁷⁷ Artículo 16 de la convención colectiva.

⁷⁸ Artículo 125 de la Constitución Política.

⁷⁹ En palabras del Ministro: “Producto de la presente medida no saldrá ningún trabajador. Sin embargo, su estabilidad quedará supeditada a la evaluación de desempeño de las entidades a las cuales quedan vinculados”. Diego Palacio Betancur, Op. cit., nota 71.

⁸⁰ Ibid, nota 71.

esta relación laboral con el Estado, iniciaron un importante proceso con el objeto de mejorar sus condiciones laborales a través de la celebración de convenciones colectivas. Este mecanismo, ejercido en desarrollo de su derecho de sindicalización, les permitió obtener subsidios que mejoraron su nivel de vida y como consecuencia el de su familia, asegurándoles unas condiciones laborales más favorables. En virtud del decreto 1750, es el mismo Estado el que desconoció estos acuerdos previos y cambió las reglas de juego inicialmente pactadas con las trabajadoras y trabajadores en detrimento de sus derechos laborales, ordenando el cambio de régimen laboral de trabajadores oficiales a empleados públicos. Esto los priva del derecho de negociación colectiva. En adelante, las funcionarias y funcionarios del ISS no podrán mejorar sus condiciones laborales a través de la negociación colectiva, pues de una manera discriminatoria y contraria a las normas internacionales del derecho, el Estado colombiano impide a esta categoría de servidores públicos contratar colectivamente luego de una negociación entre las partes.

Conclusión

Los casos que brevemente se presentaron en este documento son ilustrativos de la ejecución de una política estatal que vulnera los derechos de las trabajadoras y trabajadores. En Colombia, el Estado empleador y regulador de las políticas públicas ha abusado de su posición dominante en sus relaciones laborales con sus trabajadoras y trabajadores. Estas acciones son adoptadas a pesar de que la Constitución Política colombiana y las normas internacionales del trabajo ratificadas por Colombia obligan al Estado a respetar en todas sus acciones los derechos humanos de toda la población.

En primer lugar, los tres casos demuestran que en Colombia no existe una política estatal de protección de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras y trabajadores. Tampoco existe una política de empleabilidad que busque proveer puestos de trabajo en condiciones dignas y justas. Por el contrario, las políticas estatales propician la tercerización del empleo y la desregulación de las relaciones de trabajo, desamparando a las trabajadoras y trabajadores de sus derechos. La reforma a las relaciones laborales promovida por el Gobierno y aprobada en el Congreso de la República en el año 2002⁸¹ fue el primer paso de esta política. Durante el año 2003 se profundizó la política a través de la violación de los derechos laborales y sindicales de las trabajadoras y trabajadores del Estado, como lo demuestra la forma irregular y contraria a derecho en la que procedió el Estado en los casos de Telecom, Ecopetrol y el Instituto de Seguros Sociales⁸².

En segundo lugar, la mayoría de las acciones desarrolladas por el Estado en los casos de Ecopetrol, Telecom y el Instituto de Seguros Sociales incumplen las obligaciones internacionales contraídas por el Estado colombiano frente a la Organización de Naciones Unidas⁸³, la Organización Internacional del Trabajo⁸⁴ y el sistema interamericano de protección de derechos humanos⁸⁵. Además, estas acciones son contrarias a las recomendaciones específicas que desde hace varios años han formulado los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo.

Así, el incumplimiento de estas recomendaciones es en doble vía. De un lado, existe una falta de interés por parte del Estado de remover los obstáculos legales que impiden el libre ejercicio de los derechos humanos laborales y las libertades sindicales. De otro lado, el Ejecutivo, amparado en estas normas, atenta directamente contra lo recomendado por los organismos internacionales, aplicando una y otra vez las sanciones establecidas en la legislación. Esta conducta es la que demuestran los tres casos presentados.

En cuanto al derecho de sindicación, los tres casos muestran cómo los procesos de reestructuración se han llevado a cabo proporcionando duros golpes al libre ejercicio de conformar organizaciones sindicales. En el caso de Telecom y sus empresas teleasociadas, a través de la súbita liquidación y el

⁸¹ Denunciada por las centrales sindicales en su informe preparado para al 91ª Conferencia Internacional del Trabajo. Central Unitaria de Trabajadores (Cut), Confederación General de Trabajadores Democráticos (CGTD) y Central de Trabajadores de Colombia (CTC), *Informe la 91ª Conferencia Internacional del Trabajo presentado por las centrales sindicales colombianas*, Bogotá, junio de 2003.

⁸² Esto, a pesar de que la jurisprudencia constitucional ha reiterado que en todo proceso de reestructuración deben primar los derechos de las personas. Según la Corte Constitucional, “debe reseñarse que en sentencia T-321 del 10 de mayo de 1999, la Sala Quinta de Revisión señaló que los procesos de privatización, transformación y reestructuración de entidades públicas, y las sustituciones patronales sólo pueden adelantarse sobre la base constante y prevalente del respecto a la dignidad de los trabajadores, a su estabilidad y a sus derechos irrenunciables”. Corte Constitucional, sentencia T-406 de 2002, M.P.: Clara Inés Vargas.

⁸³ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículos 7 y 8.

⁸⁴ Entre otros, los convenios 87, 98, 151 y 154.

⁸⁵ Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 8.

correspondiente despido de todas sus trabajadoras y trabajadores, se produjo automáticamente la desaparición de las organizaciones de base. Igualmente sucedió en la escisión del Instituto de Seguros Sociales, al ser trasladadas las personas que trabajaban en el ISS y a tener una vinculación laboral con otras personas jurídicas (ESE), no había lugar a continuar afiliadas al sindicato de base de las trabajadoras y trabajadores del ISS.

El caso más grave se constituyó en Ecopetrol. La indebida injerencia patronal en la actividad de la organización sindical se denota en una directa presión de la empresa para evitar nuevas afiliaciones a la organización sindical y promover la desafiliación de los miembros de la Uso. Las acciones de las directivas de la empresa, lamentablemente, llegaron hasta atentar contra la dignidad humana de las trabajadoras y trabajadores a través de tratos degradantes.

Respecto del derecho a la negociación colectiva, el panorama es aún más lúgubre. El desconocimiento de las convenciones colectivas pactadas y los obstáculos e impedimentos para que las empresas y las organizaciones sindicales pacten sus condiciones de trabajo son los resultados de la actual política gubernamental. En el caso de Telecom y sus empresas teasociadas, bastó una firma presidencial para que el Estado desconociera una convención colectiva firmada entre la empresa y más de 7.000 trabajadoras y trabajadores. Las cláusulas de estabilidad laboral y respeto por el derecho al debido proceso en los procedimientos de despido fueron obviadas por el Gobierno.

A las trabajadoras y trabajadores del ISS no sólo se les desconocieron sus derechos adquiridos a través de las convenciones colectivas libremente pactadas, además, se les cercenó la posibilidad de volver a pactar colectivamente. Mediante una discriminación legal que el Estado colombiano se ha negado a modificar, pese a las reiteradas recomendaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización del Trabajo⁸⁶, unilateralmente por parte de la empresa se modificaron las condiciones de trabajo y, en adelante, se les negó el derecho a contratar colectivamente.

El caso de Ecopetrol es una compleja red de intrincadas violaciones y presiones de la empresa a la posibilidad de negociación colectiva por parte del sindicato. Así, la empresa inició un conflicto de trabajo con el fin de recortar los derechos y garantías obtenidas por la organización sindical⁸⁷. Posteriormente, la empresa, a través de programas antisindicales que constituyeron violaciones a múltiples derechos humanos, incluso tratos degradantes, impidió que la organización sindical tuviera garantías para negociar libremente. Además, la empresa manipuló la negociación para convocar de manera unilateral y parcializada el tribunal de arbitramento que intentó poner fin al conflicto laboral.

A su vez, el mismo caso de Ecopetrol demuestra el irrespeto del Estado en cuanto al derecho a la huelga. Sobre el tema de la huelga, la Organización Internacional del Trabajo ha establecido que, dada la importancia de este derecho, cuando un Gobierno sea empleador a través de una de sus empresas, deberá existir un organismo imparcial que determine la legalidad o no de las huelgas, para evitar vulnerar el principio de imparcialidad. Igualmente, la OIT ha establecido que aquellas actividades, en

⁸⁶ La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones se ha pronunciado al respecto “La Comisión recuerda una vez más que desde hace numerosos años se refiere a la necesidad de que se reconozca de manera efectiva el derecho de negociación colectiva a los empleados públicos que no trabajan en la administración del Estado y observa que la memoria del Gobierno no se refiere a esta cuestión. La Comisión solicita al Gobierno que le informe en su próxima memoria sobre toda medida adoptada a este respecto y espera que podrá constatar progresos tangibles en un futuro próximo”. Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, *Observación individual sobre el convenio núm. 98, Derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 Colombia* (ratificación: 1976), publicación 2004.

⁸⁷ La facultad de presentar pliegos de peticiones radica exclusivamente en cabeza de las trabajadoras y trabajadores. Artículo 432 del Código sustantivo del trabajo: “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.”

donde por razones de seguridad o salubridad públicas puede limitarse el derecho a la huelga, son reducidas y taxativas a los servicios esenciales. Por lo tanto, los Estados sólo están habilitados para restringir el ejercicio del derecho a la huelga respecto de algunas trabajadoras y trabajadores en unos pocos servicios que se consideran esenciales. Además, como el ejercicio del derecho a la huelga es una actividad legítima de las trabajadoras y trabajadores, los empleadores no pueden tomar medidas represivas contra, quienes hagan ejercicio de ella⁸⁸.

El Estado colombiano actuó en contra de todas estas recomendaciones en el caso de Ecopetrol. En primer lugar, el Ministerio de la Protección Social, que es un órgano de Gobierno, de manera parcializada declaró ilegal la huelga de la Unión Sindical Obrera. Las razones que argumentó el Gobierno para tal declaratoria se basaron en el postulado de que las actividades de “explotación, refinación, transporte y distribución” de hidrocarburos son un servicio público esencial en donde se puede restringir el derecho a la huelga⁸⁹. Amparado en esta ilegalidad, la empresa procedió a sancionar a las trabajadoras y trabajadores que participan de la huelga. Hasta la fecha de redacción de este documento más de 200 personas habían sido despedidas por la empresa.

El reiterado incumplimiento por parte del Estado colombiano de sus obligaciones internacionales, entre ellas las derivadas de los convenios de la OIT, ha favorecido un entorno permisivo para la comisión de acciones en contra de la actividad sindical. Así, a pesar de estar constitucionalmente reconocida la libertad sindical, su ejercicio es sancionado y perseguido. Además, el Estado colombiano ha sido tolerante con el mantenimiento de un alto nivel de discordancia entre el derecho interno y los Convenios números 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo. Esas discordancias han sido usadas por el Gobierno para adelantar un proceso de reestructuración del Estado a costa de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras y trabajadores. Es prioritario que el Estado colombiano asuma sus obligaciones internacionales e implemente lo más pronto posible y de buena fe las recomendaciones que la Organización Internacional del Trabajo le ha realizado en reiteradas ocasiones. Además, es necesario que se armonicen los procedimientos de reestructuración de las entidades estatales con dichas recomendaciones y con la jurisprudencia de la Corte Constitucional para evitar nuevas vulneraciones de derechos a futuro.

⁸⁸ Específicamente sobre el caso colombiano, la OIT se ha referido recomendando: “La Comisión recuerda que, ciertas disposiciones legislativas son objeto de comentarios desde hace numerosos años y que concretamente se refieren a: - la prohibición de la huelga, no sólo en los servicios esenciales en el sentido estricto del término (es decir, aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población), sino también en una gama muy amplia de servicios que no son necesariamente esenciales (artículo 450, párrafo 1), inciso a), del Código de Trabajo y decretos núms. 414 y 437 de 1952; 1543 de 1955; 1593 de 1959; 1167 de 1963; 57 y 534 de 1967) y la posibilidad de despedir a los dirigentes sindicales que hayan intervenido o participado en una huelga ilegal (artículo 450, párrafo 2, del Código de Trabajo), incluso cuando la ilegalidad resulta de exigencias contrarias a los principios de libertad sindical”. Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, *Observación individual sobre el Convenio núm. 87, Libertad sindical y protección del derecho de sindicalización, 1948 Colombia* (ratificación: 1976), publicación 2004.

⁸⁹ El Comité de Libertad Sindical en el informe 333, correspondiente al caso número 2249 declaró que la actividad petrolera no es un servicio esencial.

Anexo

Estado de cumplimiento de recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo al Estado colombiano

A. Recomendaciones relativas a la libertad sindical

1. Negociación colectiva en el sector público

Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones

La Comisión recuerda una vez más que desde hace numerosos años se refiere a la necesidad de que se reconozca de manera efectiva el derecho de negociación colectiva a los empleados públicos que no trabajan en la administración del Estado y bóxer-va que la memoria del Gobierno no se refiere a esta cuestión. La Comisión solicita al Gobierno que le informe en su próxima memoria sobre toda medida adoptada a este respecto y espera que podrá constatar progresos tangibles en un futuro próximo¹.

Acciones en contra. En este incumplimiento han incurrido tanto el Gobierno como los tribunales judiciales colombianos. Pese a que, mediante la ley 411 de 1997, el Convenio 151 se incorporó al derecho interno con rango constitucional, tanto la jurisprudencia de la Corte Constitucional como la falta de voluntad del Gobierno han impedido que dicho convenio sea aplicado.

De otro lado, el Gobierno, a través del antiguo Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (hoy Viceministerio de Relaciones Laborales), se ha negado a aplicar los Convenios 151 y 154 aduciendo que no pueden ser aplicados sin reglamentación. Esa argumentación no resulta nada razonable, dado que son convenios aplicables directamente, sin necesidad de reglamentación, y porque la responsabilidad de expedir los reglamentos es del Gobierno. (Según la jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana, los convenios de la OIT son tratados de derechos humanos que no pueden suspenderse ni siquiera durante los estados de excepción. Por esta razón, hacen parte del bloque de constitucionalidad y se integran directamente al derecho interno prevaleciendo frente a las leyes nacionales).

A pesar de que las centrales sindicales han presentado reiteradas quejas a la Conferencia Internacional del Trabajo, el Gobierno no ha tomado las medidas necesarias para corregir esta anomalía. La magnitud y proporción de esta limitación se evidencia en el hecho de que un 70% de los servidores oficiales vinculados a la administración pública son empleadas y empleados públicos y, por ende, no pueden presentar pliegos de peticiones ni contratar colectivamente. En la actualidad no hay decreto reglamentario de la ley 411 y los espacios de concertación creados con este objetivo se han disuelto de facto. Además, en lugar de adoptar medidas adecuadas para cumplir sus obligaciones, el Gobierno ha desmontado el régimen de prestaciones de estas empleadas y empleados, ganados a través de años de lucha sindical.

<p>2. Negociación colectiva Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones</p>	
<p>Por otra parte, la Comisión recuerda que en solicitudes directas anteriores hacía referencia a: 1) la exigencia a las organizaciones sindicales de industria o de gremio de agrupar más del 50 por ciento de los trabajadores de la empresa para poder negociar colectivamente (artículo 376 del Código, párrafo adicionado por el artículo 51 de la ley núm. 50); y 2) al derecho de que las federaciones y confederaciones negocien colectivamente².</p>	<p>Cumplida. El Gobierno colombiano no tomó ninguna medida al respecto. Ante esta negligencia, mediante demanda pública de inconstitucionalidad, se solicitó a la Corte Constitucional la declaratoria de inexecutable de la norma. La Corte, a través de la sentencia C-797 de 2000, declaró inexecutable la modificación hecha por la ley 50 de 1990 al artículo 376 del Código sustantivo del trabajo.</p>
<p>3. Prácticas antisindicales: pactos colectivos Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones</p>	
<p>La Comisión observa que en su observación de 2002 se había referido a prácticas empresariales, Gubernamentales y judiciales tendientes a privilegiar los pactos colectivos con trabajadores no sindicalizados, desconociendo las convenciones colectivas o los sindicatos existentes. La Comisión pide una vez más al Gobierno que le informe de toda medida adoptada al respecto y que facilite informaciones sobre el número total de convenios colectivos y de pactos colectivos y sobre el número de trabajadores cubiertos por unos y otros³.</p>	<p>Acciones en contra. De un lado, sigue vigente el artículo 481 del C.S.T., que permite la suscripción de dichos pactos. De otro lado, estos pactos son frecuentemente utilizados por los empleadores para desmotivar la afiliación a las organizaciones sindicales, sin control alguno por parte del Estado. Los pactos son puestos en vigencia sin ninguna clase de negociación previa, siendo firmados por trabajadoras o trabajadores de confianza del empleador. Cumpliendo con este requisito, el pacto entra a regir con las condiciones que unilateralmente fijó el empleador, generando para trabajadoras y trabajadores la idea de mantenerse por fuera de la organización sindical o bien salir de ella, por resultar más sencilla la obtención de beneficios laborales concretos.</p> <p>Además, los empleadores reiteradamente utilizan los pactos colectivos para establecer acuerdos más favorables y de trámite más sencillo con las trabajadoras y trabajadores no sindicados, 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 laborales.</p>
<p>4. Derecho a la huelga Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones</p>	
<p>La Comisión recuerda que, ciertas disposiciones legislativas son objeto de comentarios desde hace numerosos años y que concretamente se refieren a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la prohibición a las federaciones y confederaciones de declarar la huelga (art. 417, inciso i. del C.S.T.); 	<p>Incumplida. El Gobierno no ha tomado ninguna acción para levantar esta prohibición. Además, la Corte Constitucional, en su sentencia C-797 de 2000, en contravía de la recomendaciones internacionales, declaró constitucional la prohibición de declaratoria de la huelga a las federaciones y confederaciones,</p>

<p>- la prohibición de la huelga, no sólo en los servicios esenciales en el sentido estricto del término (es decir, aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población), sino también en una gama muy amplia de servicios que no son necesariamente esenciales (art. 450, párr. 1. inciso a. del C.S.T. y decretos núms. 414 y 437 de 1952; 1543 de 1955; 1593 de 1959; 1167 de 1963; 57 y 534 de 1967) y la posibilidad de despedir a los dirigentes sindicales que hayan intervenido o participado en una huelga ilegal (art. 450, párr. 2 del C.S.T.), incluso cuando la ilegalidad resulta de exigencias contrarias a los principios de libertad sindical.</p> <p>- la facultad del ministro del Trabajo para someter el diferendo a fallo arbitral cuando una huelga se prolongue más allá de cierto período (art. 448, párr. 4, del C.S.T.)⁴.</p>	<p>bajo el argumento de que:</p> <p>“La representación directa de los trabajadores en el conflicto económico que han planteado al empleador a través del pliego de peticiones corresponde exclusivamente a los sindicatos. Igualmente son los trabajadores sindicalizados, reunidos en asamblea, los que toman la decisión de declarar la huelga, cuando no es posible solucionar el conflicto por la vía directa. En tales circunstancias, se justifica constitucionalmente, que las federaciones y confederaciones estén excluidas de una decisión, como es la declaración de huelga, que es una cuestión que toca de manera directa y sustancial con los intereses de los trabajadores afiliados y aun con los no afiliados. La decisión de irse o no a la huelga, compete de manera privativa a los trabajadores que se encuentran vinculados a la empresa, y son éstos y no las organizaciones de segundo y tercer nivel, quienes en su fuero interno pueden determinar en toda su dimensión los efectos económicos y jurídicos que se producen con la declaratoria de huelga y en relación con su contrato de trabajo”.</p> <p>Incumplida. Todas las normas del Código sustantivo del trabajo a las que hace referencia la recomendación siguen vigentes y son frecuentemente aplicadas por el Ministerio de la Protección Social.</p> <p>Incumplida. La norma sigue vigente y es frecuentemente aplicada por el Ministerio de la Protección Social.</p>
---	--

Comité de Libertad Sindical	
<p>En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:</p> <p>b) el Comité, al igual que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, pide al Gobierno que tome medidas para modificar las disposiciones del Código Sustantivo de Trabajo que prohíben la huelga en una amplia gama de servicios que no pueden ser considerados esenciales en el sentido estricto del término (en particular art. 430 y 450)⁵.</p>	<p>Incumplida. 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 Trabajo (Corte Constitucional, sentencia T-568 de 1999). Sin embargo, cinco años después el Gobierno no ha acatado la exhortación de la Corte, así como no ha tenido en cuenta las observaciones del Comité⁶.</p> <p>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.</p> <p>Actualmente, la Unión Sindical Obrera (Uso), sindicato de industria de la Empresa Colombiana de Petróleos (Ecopetrol), ha declarado la huelga después de 18 meses de conflicto colectivo que se produjo luego de la presentación de la denuncia de la convención colectiva y la presentación de un pliego de peticiones por las trabajadoras y trabajadores. Por haber sido declarado servicio esencial, se nombró un tribunal de arbitramento obligatorio, cuya conformación atenta contra las normas internacionales aprobadas por Colombia, ya que la legislación está prevista para que el tribunal no sea imparcial teniendo en cuenta que por lo menos dos de los tres árbitros resultan nombrados por el Estado. Más allá de la exigencia por las condiciones laborales, el sindicato pide ser tenido en cuenta en la decisión y orientación que vaya a afectar la estructura de la empresa misma, debido a la decisión unilateral e intempestiva por parte del Gobierno de escindir la empresa y convertirla en una empresa por acciones, donde el propietario puede ser cualquier persona natural o jurídica diferente al Estado.</p> <p>Debido a la negativa, por parte del Gobierno y de la empresa, de concertar y negociar, el 22 de abril de 2004 las trabajadoras y trabajadores de la Uso declararon la huelga. El mismo día el Ministerio de la</p>

	Protección Social, por medio de la resolución 1116, declaró la ilegalidad de la huelga dando paso a la posibilidad de despido de las trabajadoras y trabajadores que participaron en la huelga. El Gobierno y la empresa ha despedido más de 200 trabajadoras y trabajadores (a la fecha de elaboración de este documento, pero la empresa y el Gobierno amenazan con el despido de más de 1.600); cuatro de ellos pertenecen a la dirigencia del sindicato: el presidente, el vicepresidente, el secretario y el secretario de actas.
<p>5. Libertad de asociación</p> <p style="text-align: center;">Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones</p>	
<p>En cuanto a la asistencia de las autoridades en las asambleas sindicales (art. 444, último párr. del C.S.T.), la Comisión toma nota de que el decreto núm. 2519, de 14 de diciembre de 1994, que reglamenta los artículos 444, 445 y 448 del Código la limita exclusivamente al hecho de presenciar y comprobar la votación para optar por el arbitraje, la declaración o continuación de la huelga. A este respecto, la Comisión recuerda que la libertad de reunión constituye uno de los elementos esenciales de los derechos sindicales. Las autoridades deberían abstenerse de toda intervención que pueda limitar este derecho u obstaculizar su ejercicio legal (véase <i>Estudio general sobre libertad sindical y negociación colectiva</i>, 1994, párr. 35). En consecuencia, la Comisión pide al Gobierno que derogue las disposiciones relativas a la presencia de las autoridades cuando se trate de votar por la huelga⁷.</p>	<p>Cumplida parcialmente. El último párrafo del artículo 444 del C.S.T., fue derogado por la ley 584 de 2000. Es decir que la presencia obligatoria de las autoridades en las asambleas sindicales en las que se vote para optar por el arbitraje, la declaración o continuación de la huelga ya no hace parte de la normatividad nacional. Sin embargo, sigue vigente y es aplicado el decreto 2519 de 1993 que establece que cuando se permita la “asistencia del funcionario de trabajo a la asamblea tendrá como objeto exclusivo presenciar y comprobar la votación” de la declaración de la huelga y deberá rendir un informe “al inmediato superior dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes”, contrariando con esta norma las recomendaciones de la Comisión de Expertos.</p>
<p>6. Restricciones indebidas para la creación de sindicatos</p> <p style="text-align: center;">Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones</p>	
<p>A este respecto, la Comisión se ve obligada a recordar que existen numerosas disposiciones legislativas que plantean problemas de incompatibilidad en relación con el Convenio. Concretamente, desde hace numerosos años la Comisión solicita al Gobierno que derogue o modifique las siguientes disposiciones:</p>	<p>Cumplidas. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones en 2001 manifestó al respecto “(l)a Comisión toma nota con satisfacción de la adopción de la ley núm. 584, de 13 de junio de 2000, que deroga o modifica las siguientes disposiciones comentadas por la Comisión desde hace numerosos años”. Las normas internas que se adecuaron a las normas internacionales del trabajo fueron:</p>

<ul style="list-style-type: none"> - el inciso g) del artículo 365 del Código de Trabajo sobre la exigencia, para la inscripción en el registro de un sindicato, de la certificación del inspector del trabajo sobre la inexistencia de otro; - el artículo 384 sobre el requisito de dos tercios de miembros colombianos para constituir un sindicato; - el artículo 388, inciso 1, a), sobre la necesidad de ser colombiano para ser miembro de la junta directiva de un sindicato; - el artículo 388, inciso c), sobre la necesidad de ejercer normalmente la actividad, profesión u oficio característico del sindicato para ser dirigente sindical; - el artículo 432, inciso 2, sobre la necesidad de ser colombiano para poder formar parte de la delegación que presente al empleador el pliego de peticiones que se formula; - el artículo 486 sobre el control de la gestión interna de los sindicatos y de las reuniones sindicales por funcionarios; - el artículo 444, último párrafo, sobre la presencia de las autoridades en las asambleas generales reunidas para votar sobre la sujeción a fallo arbitral, o la declaración de huelga; - el artículo 422, inciso 1, c), sobre la necesidad de ejercer la actividad, profesión u oficio característico de su sindicato, para poder ser dirigente sindical de una federación o confederación; - los artículos 388, inciso f) y 422 inciso f), que disponen: no haber sido condenado a sufrir pena aflictiva, a menos que haya sido rehabilitado, ni estar llamado a juicio por delitos comunes en el momento de la elección; 	<ul style="list-style-type: none"> - artículo 365, inciso g) del Código de Trabajo: derogado; - artículo 384 del Código de trabajo: derogado; - artículo 388, inciso 1.a) del Código de trabajo: modificado; la nueva redacción dispone que “(e)n ningún caso la junta directiva podrá estar conformada en su mayoría por personas extranjeras”; - artículo 388 del Código de trabajo, inciso 1.c) y 1.f): modificado en el sentido de dejar a la organización sindical determinar en sus estatutos los requisitos para ser miembro de la junta directiva de un sindicato, además de pertenecer al sindicato; - artículo 432, inciso 2) del Código de trabajo: modificado en el sentido de excluir la exigencia de ser colombiano; - artículo 486: derogado; y artículo 448, inciso 3, del Código de trabajo: modificado en el sentido de eliminar la posibilidad de que el Ministro de Trabajo y Seguridad Social pueda de oficio someter a votación de los trabajadores de la empresa la convocatoria a tribunal de arbitramento. - artículo 444, último párrafo del Código de trabajo: modificado en el sentido de dejar a la organización sindical la opción de contar o no con la presencia de una autoridad del trabajo; - artículo 422, inciso 1.c) y 1.f) del Código de trabajo: modificado en el sentido de dejar a la organización sindical establecer en sus estatutos los requisitos para ser miembro de la junta directiva de una federación o confederación, además de ser miembro activo del sindicato, federación o confederación; - artículos 388, inciso f) y 422 inciso f): derogados;
---	--

- el artículo 380, inciso 3, que dispone: “Todo miembro de la directiva de un sindicato que haya originado como sanción la disolución de éste, podrá ser privado del derecho de asociación sindical en cualquier carácter, hasta por el término de tres años” ⁸ .	- artículo 380, inciso 3 del Código de trabajo: derogado;
--	---

B. Recomendaciones relativas a la equidad de género: derecho a la igualdad

Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones	
La Comisión ha venido comentando durante varios años sobre la conveniencia de proceder a la modificación del Código Sustantivo de Trabajo a efectos de que se establezca expresamente el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y armonizar así la legislación nacional con el Convenio. La Comisión comprueba que el artículo 5 de la ley núm. 823 de 10 de julio de 2003, por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres, contiene un principio que es más restringido que el del Convenio, pues se refiere al de salario igual por “trabajo igual” y no a “trabajo de igual valor”, impidiendo de esta manera la posibilidad de comparar trabajos distintos, pero que merecen igual retribución. La Comisión solicita al Gobierno que considere enmendar la referida disposición para ponerla en conformidad con el principio consagrado en el artículo 2, párrafo 1 del Convenio ⁹ .	Incumplida. El Gobierno no ha presentado, ni cursa en el Congreso ningún proyecto de reforma a la ley 283 para superar la discordancia de la ley y el Convenio 100 ratificado por Colombia.

C. Recomendaciones relativas a violencia contra trabajadoras y trabajadores

Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y Comité de Libertad Sindical	
<p>Comisión de Expertos</p> <p>La Comisión también toma nota de que según el Gobierno hay una disminución en los últimos meses en el número de asesinatos de dirigentes sindicales y afiliados. No obstante, la Comisión toma nota al mismo tiempo con grave preocupación del clima persistente de violencia en el país y de las conclusiones formuladas por el Comité de Libertad Sindical en el caso núm. 1787 de mayo de 2003 y por la Comisión de Aplicación de Normas en las que se constatan nuevos asesinatos y otros actos de violencia y al igual que ellos, pide al Gobierno que refuerce aún más las instituciones necesarias para</p>	<p>Acciones en contra. El Estado colombiano ha tomado medidas graves en contra de esta recomendación. La Fiscalía General de la Nación no sólo no reporta casi ningún resultado en las investigaciones de crímenes cometidos contra personas sindicalizadas, sino que participa activamente en la comisión de algunas de las violaciones. Entre ellas, las detenciones arbitrarias y graves violaciones al debido proceso. El informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, correspondiente al año 2003, permite constatar que:</p>

poner término a la intolerable situación de impunidad que constituye un grave obstáculo al libre ejercicio de los derechos sindicales garantizado por el Convenio a fin de sancionar de manera efectiva a todos los responsables¹⁰.

A este respecto, la Comisión, al igual que la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo, urge al Gobierno a que tome las medidas necesarias para que cese esta situación de inseguridad y las organizaciones de trabajadores y de empleadores puedan ejercer plenamente los derechos que les reconoce el Convenio y a que establezca y refuerce las instituciones necesarias para poner término a la intolerable situación de impunidad que reina en el país y que constituye un grave obstáculo al libre ejercicio de los derechos sindicales¹¹.

Comité de Libertad Sindical

En este contexto, y en relación con todos los actos de violencia alegados, el Comité recuerda al Gobierno que la libertad sindical sólo puede ejercerse en una situación en que se respeten y garanticen plenamente los derechos humanos fundamentales, en particular los relativos a la vida y la seguridad de la persona; el asesinato, la desaparición o las lesiones graves de dirigentes sindicales y sindicalistas exigen la realización de investigaciones judiciales independientes con el fin de esclarecer plenamente en el más breve plazo los hechos y las circunstancias en las que se produjeron, y así, dentro de lo posible, determinar las responsabilidades, sancionar a los culpables y prevenir la repetición de tales actos; y que la ausencia de fallos contra los culpables comporta una impunidad de hecho que agrava el clima de violencia y de inseguridad, lo cual es extremadamente perjudicial para el ejercicio de las actividades sindicales (véase *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical*, 1996, cuarta edición, párr. 46, 51 y 55).

Además, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para desarticular los grupos paramilitares que impiden el normal desarrollo de las actividades sindicales en distintas zonas del país¹².

“Las medidas contra la impunidad siguieron registrando pocos resultados concretos. En su política de desmovilización de miembros de organizaciones armadas ilegales, el Gobierno dictó normas que otorgan beneficios jurídicos, y propuso proyectos que plantearon interrogantes en materia de impunidad y de derechos a la verdad, a la justicia y a la reparación [...] Se observó un reducido espacio para el ejercicio de un control independiente e imparcial”¹³.

“Por otra parte, no se ha percibido, hasta el momento, un compromiso lo suficientemente efectivo en la política institucional de la Fiscalía en la lucha contra la impunidad, mediante el avance de las investigaciones por graves violaciones de derechos humanos o acciones vinculadas con el paramilitarismo que involucran a servidores públicos. Llama la atención la ausencia de investigaciones de varias denuncias relacionadas con esas situaciones”¹⁴.

“La oficina en Colombia continuó recibiendo, en forma creciente, denuncias de violaciones de derechos humanos con responsabilidad directa de los servidores públicos, y en particular de la Fuerza Pública, en varias ocasiones conjuntamente con la Fiscalía”¹⁵.

Acciones en contra. La forma recurrente como los miembros de las organizaciones sindicales son víctimas de detenciones arbitrarias y violatorias al debido proceso, demuestra la existencia de una persecución en contra de las y los sindicalistas y de sus organizaciones. La implementación de la política gubernamental está no solo permitiendo, sino alimentando la idea de que entre las organizaciones sindicales se esconden los guerrilleros.

A esta grave situación, se suman los numerosos ataques contra la vida, la libertad y la integridad de las y los sindicalistas registrados durante el período en estudio. Según los registros de las bases de datos de la Central Unitaria de Trabajadores (Cut) y de la base de datos de la Escuela Nacional Sindical (ENS), entre el primero de mayo de 2003 y el 30 de abril de 2004, 96 sindicalistas fueron víctimas de violaciones al derecho a la vida: 91 fueron asesinados y cinco, desaparecidos; de violaciones al derecho a la integridad personal: 303 fueron amenazados de

<p>En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:</p> <p>a. El Comité una vez más desea expresar su grave preocupación sobre los alegatos que se refieren en su mayoría a asesinatos, desapariciones, agresiones físicas y amenazas de muerte contra dirigentes sindicales y sindicalistas, y otros de actos de violencia. Además, el Comité deplora constatar que aún continúa la impunidad de los autores de los actos de violencia contra dirigentes sindicales o sindicalistas, y que desde el último examen de este caso en noviembre de 1996, el Gobierno no ha informado ni en un solo caso que se haya detenido, juzgado y condenado a los culpables de estos actos. El Comité pide pues al Gobierno que tome medidas para poner remedio a esta situación;</p> <p>b. Teniendo en cuenta que hay en la fuerza pública quienes asumen conductas ilegales y arbitrarias en el marco de actividades militares y policiales y que todavía miles de colombianos siguen aterrorizados por la acción de grupos paramilitares, el Comité, señala que es responsabilidad del Gobierno garantizar el correcto comportamiento de las fuerzas de seguridad, que en cualquier caso y en todo momento, deben respetar los derechos humanos. El Comité pide al Gobierno que asegure el respeto de este principio, que no se ha respetado en la práctica¹³.</p>	<p>muerte y ocho, víctimas de atentado; y de violaciones al derecho a la libertad: seis fueron secuestrados.</p> <p>Respecto de las violaciones al derecho a la vida en las cuales se conoce el presunto autor genérico, en 11 de los casos se atribuyó la presunta autoría a grupos paramilitares que comprometen la responsabilidad del Estado por omisión, tolerancia, aquiescencia o apoyo, por parte de agentes estatales, a la perpetración de esas violaciones. A las guerrillas se les atribuyó la presunta autoría de uno de los homicidios registrados durante el período.</p> <p>En el 87,5% de los casos se desconoce el presunto autor de los hechos, es decir que en 84 de los 96 casos de violaciones al derecho a la vida, no se tiene información sobre los presuntos autores de las violaciones, ni se cuenta con información que conduzca al esclarecimiento de los hechos.</p> <p>Acciones en contra. No se han tomado medidas para dismantelar los grupos paramilitares, ni para destituir y sancionar a las funcionarias y funcionarios estatales que tienen vínculos con dichos grupos. Por el contrario, se han continuado adelantando conversaciones con grupos paramilitares, sin exigir que cesen las violaciones a los derechos humanos. La presencia de los grupos paramilitares se ha afianzado en la mayoría de las zonas ocupadas por la Fuerza Pública. Esta situación está expuesta en el informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos correspondiente al año 2003:</p> <p>“El Gobierno y una parte significativa de los grupos paramilitares ampliaron sus contactos y diálogos durante el año. Tras la declaratoria de un cese de hostilidades en diciembre de 2002 y el desarrollo de una fase exploratoria del proceso de acercamiento entre el Gobierno y las Autodefensas Unidas de Colombia (Auc), el 15 de julio de 2003 se firmó el Acuerdo de Santa Fe de Ralito, en el cual las partes convinieron la desmovilización total de su fuerza para el año de 2005. Debe anotarse que, pese al compromiso de cese de hostilidades, durante todo el año siguieron registrándose acciones violentas de miembros de los grupos paramilitares contra la población civil”¹⁷.</p>
---	---

	<p>“La oficina en Colombia continuó conociendo denuncias sobre la persistencia o el fortalecimiento de los mencionados vínculos. Se ha reportado la realización de operativos paramilitares con conocimiento inexcusable de la Fuerza Pública, de contactos indebidos entre autoridades civiles y mandos paramilitares, de anuncios realizados por miembros de las fuerzas militares sobre la próxima llegada de grupos paramilitares, la inacción de la Fuerza Pública ante la existencia de bases paramilitares fijas, cercanas a instalaciones militares, e incluso la alegación de entrega de información por parte de miembros de la Fuerza Pública sobre posibles objetivos a grupos paramilitares. La Oficina en Colombia pudo observar y siguió recibiendo denuncias sobre el posicionamiento y la consolidación de grupos paramilitares en áreas donde previamente se habían desarrollado acciones contrainsurgentes de la Fuerza Pública, como, por ejemplo, en la Comuna 13 de Medellín o en municipalidades del Oriente Antioqueño”¹⁸.</p>
--	---

¹ Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, *Observación individual sobre el Convenio núm. 98, Derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949 Colombia*, (ratificación: 1976), publicación: 2004.

² *Ibidem*.

³ *Ibidem*.

⁴ Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, *Observación individual sobre el Convenio núm. 87, Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 Colombia* (ratificación: 1976), publicación: 2004.

⁵ Comité de Libertad Sindical, *Recomendaciones sobre libertad sindical*, OIT. GB.271/9, caso n.º 1916, párr. 105.

⁶ Comité de Libertad Sindical, *Quejas contra el Gobierno de Colombia presentadas por la Unión Nacional de Empleados Bancarios (Uneb) y la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores Bancarios (Fenasibancol)*, Informe 284, caso núm. 1631, párr. 400.

⁷ Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, *Observación individual sobre el Convenio núm. 87, Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 Colombia*, (ratificación: 1976), publicación: 1995.

⁸ Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, *Observación individual sobre el Convenio núm. 87, Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 Colombia*, (ratificación: 1976), publicación: 1999.

⁹ Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, *Observación individual sobre el Convenio núm. 100, Igualdad de remuneración, 1951 Colombia*, (ratificación: 1963), publicación: 2004.

¹⁰ Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, *Observación individual sobre el Convenio núm. 87, Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 Colombia*, (ratificación: 1976), publicación: 2004.

¹¹ Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, *Observación individual sobre el Convenio núm. 87, Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 Colombia*, (ratificación: 1976), publicación: 2003.

¹² Comité de Libertad Sindical, *Recomendaciones sobre libertad sindical*, OIT. GB.268/6, párr. 278, 294

¹³ Comité de Libertad Sindical, *Recomendaciones sobre libertad sindical*, OIT. GB.271/9, párr. 91, caso n.º 1787.

¹⁴ Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, *Informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos sobre la situación de los derechos humanos en Colombia*, Comisión de Derechos Humanos, 60º período de sesiones, doc. E/CN.4/2004/13, 17 de febrero de 2004.

¹⁵ *Ibidem*, párr. 27.

¹⁶ *Ibidem*, párr. 67.

¹⁷ *Ibidem*, párr. 13.

¹⁸ *Ibidem*, párr. 24.

Bibliografía

Documentos de la Organización Internacional del Trabajo

COMISIÓN DE EXPERTOS EN APLICACIÓN DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES

Observación individual sobre el Convenio núm. 87, Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 Colombia (ratificación: 1976), publicaciones 1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003 y 2004.

Observación individual sobre el Convenio núm. 98, Derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949, Colombia (ratificación: 1976), publicación 2004.

COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL

Queja contra el Gobierno de Brasil presentada por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, Informe núm. 254, caso 1457, año 1998.

Queja contra el Gobierno de Venezuela presentada por el Sindicato Unitario Organizado Nacional de Trabajadores de la Administración de Justicia, Informe núm. 333, caso 2249, año 2004.

Instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos

Convenios 87, 98, 151 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Documentos de organismos gubernamentales y estatales colombianos

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, *Informe de auditoría gubernamental*, Bogotá, agosto de 2002.

CORTE CONSTITUCIONAL

Sentencia C-013 de 1993.

Sentencia C-579 de 1996.

Sentencia C-540 de 1998.

Sentencia T-568 de 1999.

Sentencia C-201 de 2002.

Sentencia T-406 de 2002.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Casación laboral, Sección primera, auto del 25 de junio de 1992, rad. 5287.

DEFENSORÍA DEL PUEBLO

ROBAYO, Gustavo Aldo, *Informe de Comisión*, Bogotá, septiembre de 2003.

DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN,

Documentos Conpes n.º 3145, diciembre de 2001.

Documentos Conpes n.º 3182, julio de 2002.

DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN y MINISTERIO DE COMUNICACIONES, *Documento técnico*, 11 de junio de 2003.

EMPRESA COLOMBIANA DE PETROLEOS (Ecopetrol), *Plan detallado Programa de mejoramiento y competencias 2003-2004*, Gerencia complejo Barrancabermeja.

INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES, *Acuerdo integral, Instituto de Seguros Sociales y Sintraseguridadsocial*, Bogotá, Imprenta ISS, octubre de 2001.

JUZGADO QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO, Sentencia 442, Bogotá, 19 de diciembre de 2003.

MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL

Resolución n.º 000382 del 25 de marzo de 2003.

Informe de la visita a empresa Ecopetrol, complejo Barranca, septiembre de 2003.

PALACIO BETANCUR, Diego, *Reestructuración para hacer viable el ISS, Declaración del ministro de Protección Social*, en <http://www.dnp.gov.co>

PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN

Comunicación del representante a la Cámara Alexander López dirigida a Oswaldo Duque Luque, procurador delegado para asuntos laborales, oficio HRAL-071-04.

DUQUE LUQUE, Oswaldo, *Informe de vigilancia superior preventiva*, Bogotá, 26 de septiembre de 2003.

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, Sala Laboral, Tutela n.º 0520040435, Bogotá, 16 de febrero de 2004.

VICEPRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA y BANCO MUNDIAL, *Corrupción, desempeño institucional y gobernabilidad*, Bogotá, Banco Mundial, 2002.

Leyes y decretos nacionales.

Constitución Política de 1991.

Código sustantivo del trabajo.

Decretos

Decreto ley n.º 525 de 1956, por el cual se modifica el artículo 453 del Código sustantivo del trabajo, Tribunal Especial del Arbitramento.

Decreto n.º 2148 de 1992, por el cual se reestructura el Instituto de Seguros Sociales, ISS.

Decreto n.º 1603 de 2003, por el cual se suprime la Empresa de Telecomunicaciones de Caquetá - Telecaquetá S. A. E.S.P.- y se ordena su disolución y liquidación.

Decreto n.º 1604 de 2003, por el cual se suprime la Empresa de Telecomunicaciones de Maicao - Telemaicao S.A. E.S.P.- y se ordena su disolución y liquidación.

Decreto n.º 1605 de 2003, por el cual se suprime la Empresa de Telecomunicaciones de Calarcá - Telecalarcá S.A. E.S.P.- y se ordena su disolución y liquidación.

Decreto n.º 1606 de 2003, por el cual se suprime la Empresa de Telecomunicaciones de Tulúa - Teletulúa S.A. E.S.P.- y se ordena su disolución y liquidación.

Decreto n.º 1607 de 2003, por el cual se suprime la Empresa de Telecomunicaciones de Nariño - Telenariño S.A. E.S.P.- y se ordena su disolución y liquidación.

- Decreto n.º 1608 de 2003, por el cual se suprime la Empresa de Telecomunicaciones de Santa Rosa -Telesantarrosa S.A. E.S.P.- y se ordena su disolución y liquidación.
- Decreto n.º 1609 de 2003, por el cual se suprime la Empresa de Telecomunicaciones de Cartagena -Telecartagena S.A. E.S.P.- y se ordena su disolución y liquidación.
- Decreto n.º 1610 de 2003, por el cual se suprime la Empresa de Telecomunicaciones de Buenaventura -Telbuenaventura S.A. E.S.P.- y se ordena su disolución y liquidación.
- Decreto n.º 1611 de 2003, por el cual se suprime la Empresa de Telecomunicaciones de Armenia -Telearmenia S.A. E.S.P.- y se ordena su disolución y liquidación.
- Decreto n.º 1612 de 2003, por el cual se suprime la Empresa de Telecomunicaciones de Tolima -Teletolima S.A. E.S.P.- y se ordena su disolución y liquidación.
- Decreto n.º 1613 de 2003, por el cual se suprime la Empresa de Telecomunicaciones de Valledupar -Teleupar S.A. E.S.P.- y se ordena su disolución y liquidación.
- Decreto n.º 1614 de 2003, por el cual se suprime la Empresa de Telecomunicaciones de Huila -Telehuila S.A. E.S.P.- y se ordena su disolución y liquidación.
- Decreto n.º 1615 de 2003, por el cual se suprime la Empresa Nacional de Telecomunicaciones -Telecom- y se ordena su liquidación.
- Decreto n.º 1616 de 2003, por el cual se crea la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios Colombia Telecomunicaciones S.A. E.S.P.
- Decreto n.º 2062 de 2003, por el cual se modifica la planta de personal de la Empresa Nacional de Telecomunicaciones, Telecom en liquidación.

Leyes

- Ley n.º 790 de 2002, por la cual se expiden disposiciones para adelantar el programa de renovación de la administración pública y se otorgan unas facultades extraordinarias al Presidente de la República.
- Ley n.º 142 de 1994, por la cual se establece el régimen de servicios públicos domiciliarios y se dictan otras disposiciones.
- Ley n.º 100 de 1993, por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.

Periódicos

El Tiempo

- “Telecom: Hoy divulgan los decretos de la liquidación”, 17 de junio de 2003, pág. 1-8.
- “Uribe se defiende en la Cámara”, 17 de diciembre de 2003, pág. 1-18.
- “Lío por pensiones en el Seguro Social”, 5 de marzo de 2004, pág. 1-10.

La República

- “Continúa el retén social”, 30 de enero de 2004, en www.la-republica.com.co

Documentos de organizaciones sindicales

CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES, CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DEMOCRÁTICOS Y CENTRAL DE TRABAJADORES DE COLOMBIA, *Informe a la 91ª Conferencia Internacional del Trabajo presentado por las centrales sindicales colombianas*, Bogotá, junio de 2003.

UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE LAS COMUNICACIONES

Crónica e inquietudes sobre la situación de Telecom y sus empresas asociadas, denuncia pública del 19 de junio de 2003.

GENTIL GRANJA, Carlos, presidente de la Subdirectiva Caquetá de la USTC, *Denuncia presentada ante el Ministerio de la Protección Social (Dirección Territorial de Caquetá), mediante la cual se solicita investigar un despido colectivo*, 8 de julio de 2003.

Tutela para salarios, 4 de septiembre de 2003, en www.ustc.com.co. (consultada el 14 de mayo de 2004).

Otro documento

EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES y UNIÓN SINDICAL OBRERA, *Convenión colectiva de trabajo, 1996-1997*, en www.ustc.com.co/antigua