



Publicación de la Corporación Viva la Ciudadanía. Cada autor es responsable de sus ideas y para nada compromete el pensamiento de la organización.

Opiniones sobre este artículo escribanos a:

semanariovirtual@viva.org.co

www.viva.org.co

Derechos al Trabajo y en el Trabajo (Artículos 6, 7, 8 y 9 del Pacto)

La presión de sindicatos, organizaciones de la sociedad civil en Colombia, en la Unión Europea, los Estados Unidos y Canadá produjo soluciones plasmadas en cláusulas laborales, memorandos de entendimiento o el Plan de Acción Laboral, instrumentos que recogieron las recomendaciones de la OIT, y que concretaron nuevos compromisos en materia de derechos laborales a Colombia.

Plataforma Colombiana de Derechos Humanos Democracia y Desarrollo

Nuevos compromisos en derechos del mundo del trabajo

Colombia se insertó aún más en la mundialización económica. El Gobierno colombiano suscribió en los últimos seis años al menos tres grandes tratados de libre comercio (TLC) con los Estados Unidos, con la Unión Europea y con Canadá, avanzó junto a otros países en el fortalecimiento de la Alianza del Pacífico, inició el proceso de adhesión a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE) y firmó otros tratados con economías más pequeñas como Turquía, Corea del Sur, e Israel, entre otros. En lo que tiene que ver con los TLC con Estados Unidos, Unión Europea, Canadá y el proceso de la OCDE, el país adquirió nuevos y más fuertes compromisos en materia de derechos laborales, en particular, libertades sindicales, y se sometió a mecanismos de evaluación y consulta sobre el estado de cumplimiento de esos compromisos incluidos en cláusulas laborales, adendas o planes de acción.

La presión de sindicatos, organizaciones de la sociedad civil en Colombia, en la Unión Europea, los Estados Unidos y Canadá produjo soluciones plasmadas en cláusulas laborales, memorandos de entendimiento o el Plan de Acción Laboral, instrumentos que recogieron las recomendaciones de la OIT, y que concretaron nuevos compromisos en materia de derechos laborales a Colombia.

El Plan de Acción Laboral o el informe de la OCDE fueron particularmente importantes porque sistematizaban y convertían en medidas concretas 37 asuntos de cuatro grandes temas: 1. Fortalecimiento institucional del Estado para lograr la realización de los derechos laborales. 2. La regulación de la tercerización laboral. 3. Eliminación de restricciones a las libertades sindicales. 4. Superación de la impunidad por violencia antisindical.

Estas medidas y normas deberían permitir el desarrollo de reformas legales y administrativas, así como sanciones y decisiones que lleven a cumplir los estándares internacionales laborales previstos en los convenios del trabajo de la OIT, y los artículos 6, 7 y 8 del PIDESC. Lamentablemente esto no ha sido así y el gobierno colombiano tiene inmensas deudas en la garantía de los derechos de los trabajadores.

Informalidad e ilegalidad en las relaciones laborales

De acuerdo con la Gran Encuesta de Hogares que realiza el Departamento Nacional de Estadística (DANE) para 2015 el 18.3% de las personas que trabajan están sometidas a relaciones laborales ilegales y el 64% trabaja en la informalidad, aproximadamente 14.1 millones de trabajadoras y trabajadores. En términos netos ambos problemas crecieron en número¹.

Institucionalidad laboral

Para marzo del 2016 el Gobierno colombiano había creado de nuevo el Ministerio del Trabajo, después de haberlo fusionado durante del gobierno de Álvaro Uribe Vélez con el Ministerio de Salud, pero no había cumplido el mandato de tener contratados 904 inspectores laborales. Contaba con una planta vinculada por contratos laborales temporales de 828 inspectores, 76 inspectores menos de lo acordado 5 años antes, en 2011. Lo más grave es que apenas 321 inspectores del trabajo cumplen labores de prevención, inspección, control, resolución de conflictos o conciliación, distribuidos en 32 departamentos y 154 oficinas territoriales del trabajo. Un número absolutamente insuficiente para proteger cabalmente los derechos laborales de 22 millones de personas que trabajan en Colombia².

El número mayor —aunque incompleto— de inspectores, no significó un aumento de investigaciones abiertas, ni más sanciones por violación de derechos laborales. Así, en 2010 los 289 inspectores existentes iniciaron 9.066 investigaciones, mientras que 828 inspectores en 2015 abrieron 5.856 investigaciones. El número de sanciones bajó de año en año: En 2013, 3.153; 2014, 1.376; 2015, 1.290 sanciones³.

Formas ilegales de contratación laboral

El uso de formas ilegales de vinculación al trabajo afecta a más de 3.7 millones de trabajadores y trabajadoras. Hasta el año 2010 la forma más común de tercerización eran las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA), pero a partir de ese año la ley prohibió que funcionaran como bolsas de empleo. Sin embargo, muchas CTA se transformaron en sindicatos ficticios que procedieron a suscribir contratos sindicales con empresas privadas e incluso con entidades públicas, en

¹ OCDE (2016). Ver: [“Estudio de la OCDE sobre mercado laboral y políticas sociales de Colombia”](#).

² Ministerio de Trabajo. Respuesta a una petición de la Escuela Nacional Sindical (ENS). 1º de marzo del 2016. P 52.

³ Ministerio de Trabajo. Respuesta a una petición de la Escuela Nacional Sindical (ENS). 1º de marzo del 2016. P 35.

especial del sector salud. En consecuencia, mientras en 2010 se suscribieron 50 contratos sindicales, en 2015 eran 1.975. Entre tanto se habían registrado en el Ministerio de Trabajo 51 falsos sindicatos fundados solo para gerenciar contratos sindicales que hoy afectan a más de 300 mil personas⁴.

Otra de las instituciones jurídicas creadas para evadir los derechos laborales son los pactos colectivos, mecanismo utilizado para contener, disminuir o eliminar la capacidad de negociación de los sindicatos. En 2011, se reformó el código penal, creando un nuevo delito consistente en el ofrecimiento de mejores condiciones o beneficios laborales a través del pacto colectivo para hacer desaparecer la convención colectiva⁵, sin embargo, de 353 casos que se han denunciado bajo esta figura, solo un caso ha llegado a la etapa de juicio. El resultado es el crecimiento de los pactos colectivos que pasan de 932 a 1.061 entre 2006 y 2016; 71% de esos pactos causaron disminución en la afiliación sindical. Es grave también que el Ministerio pueda multar la existencia de los pactos⁶, pero no tenga mandato legal para ordenar su eliminación.

Derecho a Huelga

El derecho a la huelga en la práctica no se aplica en Colombia. Mientras que la acción colectiva ha sumado más de 1.626 movilizaciones entre 2010 y 2015, las huelgas bajaron de 53 en 2010 a 36 en 2011, 35 en 2012, 41 en 2013, 25 en 2014 y apenas 23 en 2015⁷.

Trabajo en el mundo rural

Cuatro décadas de abandono y cinco de guerra han dejado a 4.758.000 trabajadores rurales en circunstancias dramáticas⁸. Mientras los ingresos mensuales promedio de los trabajadores y trabajadoras ascendían a US\$350, en el campo no llegaban a los US\$146.

En cuanto a protección social, solo el 14.1% estaba afiliado a un seguro de salud, 12.4% a un fondo de pensiones, 9.9% estaba protegido por riesgos laborales y 8.9% a una caja de compensación. En contraste, en las ciudades los porcentajes de afiliación fueron de 45.5%, 41.4%, y 33.7% respectivamente. Es decir, el 89.3% de los trabajadores rurales carece de protección social alguna. Mientras 30.3% de las personas en edad de pensionarse está en las ciudades, en el campo solo está pensionado el 7.5% de los adultos mayores.

Respecto a la informalidad laboral rural encontramos que solo 9.9% de los trabajadores tiene un contrato de trabajo y solo 6.7% se beneficia de algún tipo

⁴ Escuela Nacional Sindical. Informe sobre cinco años de implementación del Plan de Acción Laboral – PAL. Mayo del 2016. P 18.

⁵ Hablamos del inciso 2 del artículo 200 del Código penal: “El que celebre pactos colectivos en los que, en su conjunto, se otorguen mejores condiciones a los trabajadores no sindicalizados, respecto de aquellas condiciones convenidas en convenciones colectivas con los trabajadores sindicalizados de una misma empresa”.

⁶ Con multas de máximo 22 mil dólares de los Estados Unidos en 2016.

⁷ Información tomada del banco de datos de la Escuela Nacional Sindical.

⁸ Escuela Nacional Sindical. 9º Informe Nacional de trabajo Decente. Octubre del 2016.

de negociación colectiva. El 33.7% de los trabajadores rurales padece relaciones laborales ilegales.

En cuanto a brecha de género las diferencias entre el campo y las ciudades son abismales. Mientras la tasa de desempleo de los hombres en las zonas rurales llega a 3.2%, el de las mujeres es del 11%. Mientras la brecha salarial de género en las ciudades es del 24.7% en contra de las mujeres, en el campo esa brecha llega al 41.6%. Hay un grave desempleo juvenil rural, el 54.0% de los jóvenes del campo están desempleados, el 25.6% no estudian y no trabajan, esto es mucho más grave en el caso de las mujeres, que llegan a ser el 43.8% de las jóvenes rurales.

Violencia antisindical

El Sistema de Información en Derechos Humanos de la Escuela Nacional Sindical ENS ha registrado desde 1979 hasta agosto de 2017, más de 14 mil casos de violaciones a los derechos a la vida, la libertad y la integridad de trabajadores sindicalizados colombianos, de las cuales 3.102 fueron homicidios.

La violencia contra sindicalistas ha disminuido, pero no desaparecido. Entre 2010 y 2015 se han registrado al menos 126 homicidios, 74 atentados, 1.451 amenazas, 250 hostigamientos y 111 casos de desplazamiento, en total 2.128 sindicalistas. En el año 2015 se registraron 192 violaciones a la vida, libertad e integridad de sindicalistas, de las cuales 21 fueron homicidios. En el campo se produjeron 67 registros de violaciones a derechos humanos contra esta población, la principal de ellas las amenazas con 32 casos registrados y ningún homicidio⁹.

Para proteger a los y las trabajadores sindicalizados en riesgo el gobierno colombiano con cooperación internacional creó en 1998 la hoy llamada Unidad Nacional de Protección (UNP) que no ha logrado mejorar sus índices de eficiencia y velocidad en la atención ya que desde su creación y hasta 2016, fueron asesinados 1.402 trabajadoras o trabajadores sindicalizados.

En cuanto a la superación de la impunidad, Colombia ha asumido diversos compromisos con la OCDE y los Estados Unidos. Podríamos resumirlos en:

- (i) Asignar 95 investigadores de policía judicial para apoyar a fiscales en temas sindicales.
- (ii) Recursos para financiar mayores actividades de investigación;
- (iii) Acciones para superar la impunidad;
- (iv) Programa de capacitación en investigación;
- (v) Análisis de casos cerrados;
- (vi) Centro de apoyo a víctimas;

⁹ Escuela Nacional Sindical. 9º Informe Nacional de Trabajo Decente. Octubre del 2016.

- (vii) Plan para descongestionar los casos de homicidios;
- (viii) Divulgación pública de los avances de investigación y de las sentencias,
- (ix) Regulación legal de amenazas,
- (x) Diálogo permanente con centrales sindicales y con la Escuela Nacional Sindical sobre casos e investigaciones.

La Fiscalía General de la Nación cumplió sus compromisos hasta 2013, pero no más allá. Tampoco se ha avanzado sustancialmente en el Plan de Reparación Colectiva para el Sindicalismo, responsabilidad de la Unidad Nacional de Víctimas.

Impunidad en casos de violencia antisindical

Frente al delito de homicidio encontramos un índice de impunidad del 87%, siendo la violación sancionada con mayor frecuencia. En el otro extremo está el delito de amenazas, la violación más frecuente sufrida por los sindicalistas; allí la impunidad llega al 99.8%. Los delitos de desaparición forzada, desplazamiento forzado, tortura y secuestro, arrojan un porcentaje de impunidad del 91%, 98.1%, 83.3% y 70.8% respectivamente. En general, frente a delitos relacionados con graves violaciones a los derechos humanos tenemos que la impunidad en casos de sindicalistas es altísima, promediando el 95%.

Las organizaciones sindicales colombianas han realizado más acciones de movilización en los últimos cinco años y han aumentado el número de personas afiliadas a sindicatos en este quinquenio. Sin embargo, ni el Estado ni los empresarios han cambiado su mentalidad o han protegido mejor el derecho a asociarse en sindicatos.

El trabajador portuario que pasaron por extranjero para no cotizarle a la pensión (Crónica)

En febrero pasado Luis Hernán Rentería se acercó a la oficina de Colpensiones en Buenaventura a preguntar sobre los trámites para obtener su pensión. Según sus cálculos, ya tenía el número requerido de semanas cotizadas y también la edad: 63 años cumplidos.

Pero se encontró con una sorpresa, y al tiempo una desgracia. Sólo aparecían en el registro un poco más de 600 semanas cotizadas, la mitad de las que creía tener. Al analizar la documentación se encontró que algunas de las operadoras portuarias para las cuales laboró, subrepticamente dejaron de cotizarle semanas a su pensión. Y él no sabía.

Con un detalle adicional, que hace más aberrante su caso: al analizar la documentación apareció una empresa, Acciones Portuarias S.A., que lo afilió a la seguridad social clasificado como ciudadano extranjero, por lo que sólo cotizó a salud y riesgos laborales, no a pensión. Esto porque los extranjeros que laboran

en el país se excluyen del pago de pensión porque ésta la tramitan en sus respectivos países.

Pero no es de ninguna manera un caso eventual y aislado. El caso retrata de cuerpo entero la explotación laboral a la que son sometidos los trabajadores en los puertos colombianos, y también la ineficacia de la inspección laboral en este importante sector de la economía.

En Buenaventura las pensiones a los trabajadores portuarios se les empezaron a embolatar desde hace más de veinte años, desde cuando la empresa estatal Colpuertos fue liquidada y la operación portuaria quedó en manos de sociedades de particulares y el enganche laboral en manos de contratistas e intermediarios, que introdujeron formas nuevas de contratación, informales algunas y precarias todas.

Fue ahí, exactamente en ese cambio de la operación portuaria de lo público a lo privado, que empezó a embolatarsé la pensión de Luis Hernán Rentería, quien para el momento en que se liquidó Colpuertos llevaba 6 años de labor en el puerto, al servicio de empresas contratistas que le pagaban la seguridad social completa. Pero después ya no fue así. Con la privatización aparecieron las Cooperativas de Trabajo Asociado y el pago de la seguridad social empezó a descuadrarse. Muchas de estas solo pagaban por salud y riesgos profesionales, no por pensión; y no por todo el mes sino por semanas o días, o el tiempo que durara el cargue o descargue de un barco.

En ese mar revuelto de informalidad laboral pescaban incluso las llamadas “cooperativas de maletín”, que eran unos tipos que se acreditaban como gerentes de una cooperativa y en cualquier esquina o mesa de café contrataban los trabajadores, al destajo, es decir, solo por el trabajo realizado y el salario mínimo pelado, sin prestaciones de ninguna clase, que pagaban al final de cada jornada.

Resultado: decenas de trabajadores envejecidos que hoy no alcanzan a tener cotizadas —ni alcanzarán— las semanas requeridas para obtener su pensión, cargados además de necesidades, deudas y enfermedades.

“La Sociedad Portuaria ha permitido eso y las aseguradoras de salud también”, se queja Luis Hernán Rentería, tratando de entender lo que ha pasado con su pensión, y con su complicada vida. Su caso es realmente dramático. Su salud está tan deteriorada que ya no puede trabajar, ni siquiera en algún oficio de rebusque.

Rentería sufre diabetes, padece artrosis, tiene un linfoma en la espalda y cataratas en los ojos, por lo que tiene la visión disminuida y debe caminar asistido; enfermedades que seguramente adquirió por el desgaste de los 26 años de trabajo ininterrumpido en el puerto, al sol y al agua, en jornadas que en ocasiones superaban las 20 horas seguidas. Y en diferentes oficios, pero sobre todo de winchero, o sea operando las grúas que en los barcos levantan y trasladan las cargas.

Para el abogado Francisco Serna, coordinador del CAL Medellín, la única opción que le queda para acceder a su pensión, ya que solo tiene 600 semanas cotizadas, es tramitarla por calificación de invalidez. Pero si no cumple los requisitos para acceder a esta, solo le quedará reclamar el dinero de las 600 semanas que cotizó, sin derecho a pensión.

En eso están hoy las apuestas de Luis Hernán Rentería. A la espera de apoyo jurídico para tramitar su pensión por invalidez, y que ésta por fin le resulte; si es que en el entretanto no se agravan sus enfermedades y ya no tenga ni vida para reclamarla. Ni ojos para verla, porque también está a la espera de que lo operen de las cataratas.

Ricardo Aricapa Ardila
Periodista, Escuela Nacional Sindical

Edición 618 – Semana del 14 de diciembre al 17 de enero de 2018