

CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL (CSI)

NORMAS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO INTERNACIONALMENTE RECONOCIDAS EN COLOMBIA

**INFORME PARA EL EXAMEN DEL CONSEJO GENERAL DE LA OMC DE
LAS POLÍTICAS COMERCIALES DE COLOMBIA
(Ginebra, 26 y 28 de junio de 2012)**

RESUMEN Y COMENTARIOS

Colombia ha ratificado los ocho convenios fundamentales de la OIT. Vistas las restricciones a los derechos sindicales de los trabajadores, la discriminación, el trabajo infantil y el trabajo forzoso que existen en Colombia se precisan medidas enérgicas para que Colombia cumpla con los compromisos que asumió en Singapur, Ginebra y Doha en el marco de las Declaraciones Ministeriales de la OMC de 1996-2001, de la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 2008 y su Declaración sobre la Justicia Social.

En Colombia, los sindicatos son objeto de constantes ataques y amenazas que han afectado enormemente el número de sus miembros así como su poder de negociación. A menudo los empleadores no suelen participar de buena fe en las negociaciones colectivas y el Estado no protege a los trabajadores que tratan de concluir un convenio colectivo o convocar una huelga para reivindicar sus demandas. Los trabajadores se enfrentan a importantes dificultades para ejercer el derecho a la negociación colectiva y el derecho a huelga sufriendo agresiones mortales, así como de amenazas de muerte, desapariciones, atentados contra su vida y redadas. La gran mayoría de estos delitos suelen permanecer impunes. El poder de negociación también se ha debilitado debido al gran número de trabajadores cuya situación irregular y precaria no les permite acceder a contratos a largo plazo.

La legislación de Colombia proporciona protección inadecuada para las mujeres, las comunidades afrocolombianas, indígenas y otras que con frecuencia son objeto de discriminación. Los activistas, así como los líderes indígenas y campesinos, han sido víctimas de intentos de asesinato y de cientos de amenazas. Las personas indígenas y afrocolombianas se ven afectadas por el conflicto interno, el cual puede dar lugar a desplazamientos forzados. Cuando estas personas consiguen trabajar, tienen que aceptar malas condiciones de empleo. Las mujeres y otros grupos padecen la desigualdad de acceso al empleo, así como la ausencia de igualdad de remuneración.

La ley protege a los niños en el empleo y regula el trabajo infantil. Por otro lado, la ley no se respeta suficientemente y se señalan numerosos casos de las peores formas de trabajo infantil. Los niños/as de familias desplazadas que viven en las ciudades son particularmente vulnerables al trabajo en la calle y los niños/as afrocolombianos e indígenas a menudo son víctimas de algunas de las peores formas de trabajo infantil en las plantaciones, las minas y en el servicio doméstico.

El trabajo forzoso y la trata de personas constituyen un problema en el país. Muchas de las víctimas proceden generalmente de familias desplazadas, indígenas y afrocolombianas. El problema más grave es el de las mujeres y niñas que son objeto de la trata de personas con fines de explotación sexual. También se ha detectado trabajo forzoso y numerosos niños y adultos son obligados por parte de grupos armados ilegales a vincularse con el conflicto armado.

NORMAS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO INTERNACIONALMENTE RECONOCIDAS EN COLOMBIA

Introducción

El presente informe sobre el respeto de las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas en Colombia se integra en la serie de informes que la CSI elabora de conformidad con la Declaración Ministerial aprobada en la primera Conferencia Ministerial de la Organización Mundial del Comercio (OMC) (Singapur, 9-13 de diciembre 1996) en la que los ministros establecieron: “Renovamos nuestro compromiso de respetar las normas fundamentales de trabajo internacionalmente reconocidas”. La cuarta Conferencia Ministerial (Doha, 9-14 de noviembre 2001) reafirmó este compromiso. Estas normas fueron además confirmadas en la Declaración sobre los Derechos y Principios Fundamentales en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aprobados por los 174 países miembros de la OIT en la Conferencia Internacional del Trabajo, en junio de 1998, y en la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, aprobada por unanimidad por la OIT en 2008.

Las organizaciones afiliadas de la CSI en Colombia son la *Confederación General del Trabajo* (CGT), la *Central Unitaria de Trabajadores* (CUT) y la *Confederación de Trabajadores de Colombia* (CTC), que cuentan como miembros a 1.450.000 trabajadores y trabajadoras en diversos ámbitos laborales.

I. Libertad sindical y el derecho de negociación colectiva

En 1976, Colombia ratificó el Convenio núm. 87 de la OIT (1948) sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, así como el Convenio núm. 98 de la OIT (1949) relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicalización y de negociación colectiva.

La libertad sindical y los derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga están consagrados en la Constitución colombiana aprobada en 1991. No obstante, estos derechos y libertades se ven limitados por diversas leyes y mecanismos. En la ley, Colombia protege los principios más elementales de la libertad sindical y el derecho a organizarse y negociar colectivamente. Sin embargo, en la práctica, los altos niveles de violencia y delitos siguen restringiendo en gran medida la libertad de los trabajadores/as a ejercer sus derechos. Desde enero hasta junio de 2012 han sido asesinados 7 dirigentes y activistas sindicales, 2 han sido víctimas de atentados fallidos por acabar con su vida y 2 han sido víctimas de desapariciones. La gran mayoría de estos crímenes permanecen impunes. Por ello se debe que solamente esté sindicalizado o cubierto por convenios colectivos menos del 5 por ciento de los trabajadores y trabajadoras colombianos.

Ante esta situación, el Gobierno de EE.UU. insistió en la adopción de un “Plan de acción sobre los derechos laborales” conjuntamente con el tratado de libre comercio entre

EE.UU. y Colombia, presentado el 7 de abril de 2011. Sin embargo, el plan fue criticado por incompleto porque, entre otros aspectos, no es ejecutorio y no establece un marco que cumpla plenamente con los Convenios de la OIT. Por otra parte, más de un año después de su entrada en vigor, los informes indican una implementación deficiente así como la exclusión de los sindicatos en el seguimiento y puesta en práctica del Plan. El Congreso de EE.UU. ratificó el TLC entre EE.UU. y Colombia en octubre de 2011 y el Presidente Obama declaró que el acuerdo entraría en vigor el 15 de abril de 2012.

En mayo de 2011, el Acuerdo Tripartito por la Libertad de Asociación y la Democracia de 2006 fue renovado por el Gobierno colombiano, las empresas y dos centrales sindicales (CGT y CPC) con el fin de seguir promoviendo y ampliando el diálogo social y laboral. Sin embargo, el acuerdo no cubre todos los problemas que atañen a la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.

Como se demuestra en el presente informe, el Gobierno no ha abordado plenamente las conclusiones de la Misión de Alto Nivel de la OIT que visitó el país en febrero de 2011. Además, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT ha pedido reiteradamente al Gobierno implementar sus recomendaciones.

El derecho de sindicalización

El derecho a constituir y afiliarse a organizaciones sindicales está reconocido por la ley en Colombia. El Código del Trabajo estipula el reconocimiento automático de toda organización que cuente con al menos 25 afiliados y cumpla con un sencillo proceso de registro. Según la ley, los sindicatos son libres de decidir sus propios reglamentos y administrar sus propias actividades. Sin embargo, existen algunas restricciones en el registro de un sindicato.

La reducida tasa de afiliación sindical de Colombia se debe principalmente a que la mitad de la actividad económica es informal. En 2010 y 2011, la autoridad responsable de las estadísticas de Colombia indicó una tasa ligeramente decreciente del total de la actividad informal: de casi el 51,5 al 50 por ciento.

En el otro 50 por ciento, el número de afiliados sindicales y el poder de negociación colectiva se ven limitados debido a que la ley no protege eficazmente a los trabajadores/as de la discriminación antisindical y porque en la práctica la aplicación de la ley es deficiente. Por ejemplo, en 2011 los líderes sindicales de la empresa de envasado Minipak fueron víctimas de medidas disciplinarias discriminatorias tales como la suspensión de 15 a 45 días sin sueldo. Del mismo modo, la empresa de seguridad BRINKS intimidó y despidió a sindicalistas. La multinacional AJE Colombia también despidió a activistas sindicales y ofreció un convenio colectivo a los trabajadores no sindicalizados. Las empresas Banacol y Uniban, que administran plantaciones, pidieron a sus empleados demostrar que no pertenecían a ningún sindicato para renovar sus contratos. La intimidación, las medidas disciplinarias y los despidos no se producen

únicamente en el sector privado: el sindicato de trabajadores municipales de Coveñas fue objeto de acoso y despidos cuando procedió a formarse.

No es común que se conceda razón a los trabajadores/as cuando se vulnera su derecho a organizarse. La cadena de restaurantes OMA despidió a 19 miembros sindicales, ofreció prebendas a los dirigentes sindicales para que se retiraran del sindicato e intercambió numerosos contratos permanentes por contratos de duración determinada. Se levantó una denuncia y el juzgado decidió a favor de los trabajadores. En un principio, la empresa hizo caso omiso de la decisión, lo que dió lugar a procedimientos de desacato ante el juzgado civil municipal, el cual falló a favor de la reincorporación de los trabajadores despedidos e impuso una multa no disuasiva equivalente a cinco salarios mínimos por el hecho de impedir la organización.

La Misión de Alto Nivel de la OIT indicó estar *“profundamente preocupada por las repetidas y detalladas informaciones recibidas a propósito de los actos de discriminación antisindical en las empresas y en el sector público así como de la ausencia de acciones eficaces para poner fin a dichos actos”*.

Otra razón que explica la baja tasa de sindicalización en Colombia es la escasez de contratos regulares. Alrededor de dos millones de trabajadores/as de los servicios sanitarios, las plantaciones, la industria de extracción, transporte y otros sectores no están empleados mediante contratos de trabajo regulares. La situación es similar en gran parte de los organismos públicos, donde los servicios públicos son externalizados a “cooperativas de trabajadores asociados” (CTA). En Colombia, estas cooperativas son agencias de subcontratación que operan bajo el pretexto de una gestión comunitaria y democrática. Comenzaron como cooperativas a nivel de comunidades que gozaban de reducciones de impuestos y otras ventajas, y fueron precisamente estas ventajas las que dieron lugar a la proliferación de falsas cooperativas que agrupaban a trabajadores para subcontratarlos a través de intermediarios sin contratos ni prestaciones sociales.

En 2009, la Corte Constitucional dictaminó que el empleo a través de las cooperativas de trabajadores asociados violaban los derechos laborales cuando los trabajadores no pueden ejercer libremente el derecho a organizarse. El Gobierno aprobó la Ley 1429 de 2010, que establece sanciones en materia de subcontratación a través de este tipo de cooperativas. El Departamento de Estado de EE.UU. reconoció que se estaban investigado 907 cooperativas y precooperativas y que 102 de ellas fueron sancionadas por un total de aproximadamente 395 millones de pesos (219.000 USD). Asimismo el informe señala: “[e]n la práctica, las multas simbólicas determinadas por el Gobierno hicieron poco para disuadir a los infractores”.

Además de las sanciones no disuasivas para impedir que se recurra a las cooperativas de trabajadores asociados, los empleadores pueden convertir estas cooperativas en una “sociedad anónima simplificada” (SAS) y proseguir con las mismas prácticas. En gran parte de los puertos del país se recurre a esta estratagema. El sindicato de trabajadores portuarios ha presentado varias denuncias, pero las autoridades no han resuelto el problema.

Por otra parte, cada vez es más frecuente que los empleadores contraten a sus trabajadores/as a través de agencias de empleo y contratantes de mano de obra que ofrecen trabajo a tiempo parcial e irregular. Es difícil que los trabajadores contratados a través de esos organismos formen sindicatos, ya que son fácilmente reemplazables y porque los empleadores reprimen estos esfuerzos despidiendo a todo aquel que intente organizar un sindicato. La Escuela Nacional Sindical (ENS) indica que las inspecciones de trabajo son insuficientes y que las lagunas legislativas permiten a las empresas evadir la regularización de los trabajadores/as. Para paliar este problema, la Misión de Alto Nivel de la OIT de 2011 recomendó que *“la legislación sobre cooperativas debería modificarse para ponerla en conformidad con los convenios de la OIT sobre libertad sindical y negociación colectiva”*.

El derecho a la negociación colectiva

El Código del Trabajo permite el establecimiento de “pactos colectivos” que se negocian directamente con trabajadores no sindicalizados en los lugares de trabajo donde el sindicato represente menos de un tercio de la fuerza de trabajo. La CEACR destacó que *“cuando existe un sindicato en la empresa no deben celebrarse los convenios colectivos con los trabajadores no sindicalizados”*. Incluso un pacto colectivo con los trabajadores no sindicalizados igual al de los trabajadores sindicalizados socava los incentivos para afiliarse a un sindicato. En la práctica, los empleadores suelen firmar “pactos colectivos” que ofrecen mejores condiciones a los trabajadores no sindicalizados con el fin de desalentar la afiliación sindical.

En 2011, Colombia aprobó una enmienda al artículo 200 del Código Penal que establece multas y penas de prisión de uno a dos años por el uso de esta práctica. El Gobierno también se comprometió a solicitar la asistencia técnica de la OIT y a implementar la disposición con medidas de ejecución, así como poner en marcha una campaña para 2011 y 2012 destinada a sensibilizar a la opinión pública con respecto a la enmienda el 15 de junio de 2011.

Los trabajadores/as del sector público no disponen plenamente de una negociación colectiva. Durante muchos años, la CEACR de la OIT ha instado al Gobierno a tomar todas las medidas necesarias para garantizar que los empleados públicos que no trabajan en la administración del Estado puedan negociar colectivamente. Según la legislación colombiana vigente, los sindicatos que representan a los trabajadores del sector público no tienen permitido presentar reivindicaciones ni firmar convenios colectivos, ya que su derecho a la negociación colectiva se limita a la presentación de “solicitudes respetuosas” que no abarquen aspectos fundamentales de las relaciones laborales, tales como las cuestiones salariales, las prestaciones y los contratos de trabajo.

En mayo de 2012, el Gobierno enmendó el Decreto núm. 535 del 2009 que permite la creación de órganos especiales de consulta en el sector público. Aún cuando no es adecuado, esta enmienda supone una mejora de la ley como existía antes. Algunos acuerdos colectivos se concluyeron en el distrito de Bogotá, el Ministerio de Protección

Social y el Ministerio de Educación; este último no fue cumplido íntegramente por el Estado.

Resolución de conflictos

La ley establece el arbitraje obligatorio como principal forma de resolución de conflictos. La CEACR observó que hay una enmienda al Código del Trabajo que establece cuatro pasos que toman de 3 a 5 días cada uno: un primer esfuerzo para resolver el conflicto o decidir sobre el arbitraje, la intervención de la “Comisión Permanente de Concertación de Políticas Laborales y Salariales” (CPCPLS) tripartita, una Junta de conciliación y arbitraje por el Ministerio de Protección Social y la reincorporación de los empleados al trabajo. Sin embargo, el tercer paso tiene que ser convocado por una demanda de ambas partes.

La CPCPLS dispuso la creación de la "Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT (CETCOIT) como órgano tripartito encargado de formular recomendaciones a la CPCPLS sobre el establecimiento de procedimientos de resolución de conflictos motivados por el ejercicio del derecho de sindicalización. La CETCOIT también puede tratar conflictos a solicitud de ambas partes a nivel de la empresa. Sin embargo, esta Comisión no ha cumplido con las expectativas de los trabajadores/as y la OIT ha llamado a todas las partes a realizar esfuerzos positivos para que cumpla su función. Recientemente se han encontrado soluciones en al menos cuatro casos.

El derecho de huelga

Las federaciones y confederaciones de sindicatos tienen prohibido convocar a huelga. La CEACR ha abordado reiteradamente esta cuestión, pero el Gobierno no ha modificado la disposición del Código del Trabajo que impone esta prohibición. La Ley núm. 1210 de 2008 establece que una huelga convocada por las federaciones o confederaciones puede ser declarada ilegal por las autoridades judiciales. Con el fin de proteger el derecho de huelga, el Gobierno promulgó la Ley núm. 1309 en 2009, la cual prevé multas de entre 100 y 300 salarios mínimos mensuales por perturbar o impedir el ejercicio de los derechos laborales, y por tomar represalias contra toda acción de concentración y huelga.

Las huelgas están permitidas únicamente durante la negociación colectiva y los trabajadores deben dar un preaviso al empleador. La legalidad de una huelga es decidida por los juzgados en un procedimiento de prioridad y, si se considera ilegal, los empleadores tienen la facultad de despedir a los trabajadores que participaron en la huelga.

Los empleadores suelen hacer uso de estas disposiciones sin tener en cuenta las demandas de los trabajadores/as. Por ejemplo, la dirección de Drummond Ltd Colombia, que explota una mina en Pribbenow, despidió a los trabajadores por hacer un paro espontáneo. La mina ostenta un récord reciente de 14 muertes y numerosos accidentes de trabajo que han provocado lesiones. El 21 de marzo de 2009, falleció otro trabajador en

un accidente de trabajo y los trabajadores hicieron un paro para exigir mejores condiciones de seguridad. Antes, los sindicatos habían insistido enérgicamente en estas reivindicaciones, las cuales fueron ignoradas por la dirección. La empresa presentó una demanda contra el sindicato y el juzgado decidió a favor del empleador porque la acción colectiva no había seguido los procedimientos de huelga establecidas por la ley. El empleador despidió a 19 trabajadores, nueve de ellos enfermos. El informe de la OIT relativo a estas quejas señala: *“De hecho, un director de la empresa llegó a comentar incluso que los primeros en ser despedidos serían los responsables sindicales que habían ido en una ocasión a Estados Unidos a promover una denuncia contra la empresa por financiar grupos paramilitares para que asesinaran a dos presidentes y a un vicepresidente del sindicato”*.

Cuando un conflicto laboral se intensifica hasta llegar a la acción sindical colectiva y la policía recurre a la violencia para dispersar a manifestantes y huelguistas las autoridades públicas no se muestran neutrales. Las huelgas en los yacimientos petrolíferos de Campo Rubiales, Gran Tierra Energy y Emerald Energy fueron reprimidas por la policía utilizando balas de goma y gases lacrimógenos. En el sector minero, las huelgas convocadas por los trabajadores para pedir mejores condiciones de salud y seguridad y otras demandas de negociación colectiva tuvieron que enfrentar la brutalidad policial, así como libelos en los medios de comunicación. En enero de 2012, en la empresa minera Obras Proyecto Minería (OPM), donde los trabajadores exigían las mismas condiciones de trabajo existentes en las demás minas de la región, porque las suyas eran inferiores, la policía intervino en la huelga y dispersó a los manifestantes.

En el sector público, el Gobierno ha definido los “servicios esenciales” en un sentido muy amplio y son numerosas las categorías de funcionarios que carecen del derecho de huelga. La OIT acepta la prohibición de la huelga *“sólo en el caso de funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado o de los trabajadores en los servicios esenciales en el sentido estricto del término, es decir, aquellos servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población”*.

Asimismo, se han señalado huelgas en la economía informal, por ejemplo, entre los conductores de taxis y autobuses, empresas de reciclado, porteros, chóferes de camiones y empleados del servicio de recolección de basura.

Asesinatos e impunidad

La Ley núm. 1309, que extiende el plazo de prescripción a 30 años, reconoce como circunstancia agravante la afiliación de la víctima a un sindicato o ser un defensor de los derechos humanos y estipula que las penas se aumentarán en un tercio si ha habido amenazas e intimidaciones a los miembros sindicales. De acuerdo con la información presentada a la CEACR en 2010, el Gobierno creó el Fondo de Compensación a las Víctimas, destinado a los casos relacionados con los dirigentes y miembros sindicales y cubre a 177 dirigentes sindicales.

Colombia ostenta el triste récord mundial de actos de violencia contra activistas sindicales y otros defensores de los derechos humanos. El número total de sindicalistas asesinados desde el año 1986 es de 2914 personas y casi una cuarta parte de los sindicalistas asesinados eran dirigentes sindicales. En 2008 se registraron 51 asesinatos de sindicalistas; 47 en 2009; 51 en 2010; 29 en 2011; y 7 entre enero y junio de 2012.

Si se registraran los miles¹ de atentados, casos de tortura, agresiones de advertencia, desplazamientos forzados, desapariciones y amenazas de muerte, el número total de delitos antisindicales llegaría a 11.000. Solamente en 2011 hubo 480 casos más de atentados no mortales y amenazas contra sindicalistas.

Muchas oficinas sindicales han sido objeto de asaltos, incluyendo, recientemente, los locales del Sindicato de Trabajadores de la Energía, el Sindicato de docentes de Caldas y las oficinas en Meta de la Asociación Nacional de Trabajadores y Empleados de Hospitales. En este tipo de asaltos participan sicarios que causan daños y lesiones, roban discos de computadora y documentos, o simplemente disparan a las ventanas y puertas para instigar miedo a los miembros del sindicato.

Los ataques también son perpetrados por redes de delincuencia organizada y en muchos casos por las partes del conflicto interno. Los grupos paramilitares de extrema derecha, las Autodefensas Unidas de Colombia (AUC), que se supone habían sido disueltos en 2006, se han reorganizado en grupos sucesores. Algunos grupos afirman tener motivaciones de izquierda, tales como las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia (FARC) y el Ejército de Liberación Nacional (ELN).

La impunidad de esos delitos sigue alcanzando niveles exorbitantes: más del 90 por ciento de los asesinatos y el 97 por ciento de la totalidad de los delitos. La falta de acción coercitiva fomenta sin duda algunos de estos actos de violencia contra los trabajadores/as organizados. En consecuencia, se desalienta la voluntad de constituir y afiliarse a sindicatos así como de negociar y actuar colectivamente, motivo por el cual el poder colectivo se encuentra en constante declive.

Una ONG estadounidense que se dedica a la defensa de los derechos humanos hace una crónica del terror al que se ven sometidos los sindicalistas para llevar a cabo sus actividades. En noviembre de 2011, dos presuntos paramilitares entraron al domicilio de Juan Carlos Galvis, *“mientras que Juan Carlos y su hijo estaban ausentes, y asaltaron a su esposa, María, y a sus dos hijas, Jackeline y Mayra. Agarraron a Mayra, una niña con Síndrome de Down, y la apuntaron con una pistola en la cabeza amenazando con matarla si María no les dijera la ubicación de Juan Carlos y su hijo. Luego, ataron y amordazaron a María y a Jackeline de nuevo preguntándoles donde estaban Juan Carlos y su hijo. Los asaltantes luego procedieron a pintar con spray la foto de boda de María y Juan que la familia había colocado en la pared. Antes de salir de la casa robaron dos*

¹ Solamente contra los sindicalistas se han perpetrado en total 290 atentados fallidos, 222 desapariciones forzadas, por lo menos, 5.397 amenazas de muerte y 1.776 desplazamientos forzados

computadoras portátiles, algunas unidades de memoria USB, y unos documentos, y destrozaron la casa. El ataque traumático dejó a Mayra en un estado de shock y sin poder hablar durante varios días". La familia tuvo que ocultarse, porque aparte de este incidente, otros dos compañeros de Galvis habían sido asesinados recientemente.

El 7 de mayo 2012, Daniel Aguirre Piedrahíta, Secretario General del Sindicato Nacional de Trabajadores Corteros de Caña y padre de tres hijos, fue asesinado cerca de su casa de dos disparos en la cabeza cuando acompañaba a su esposa a hacer una llamada telefónica. Este líder sindical había encabezado enormes protestas en las que participaron 18.000 trabajadores/as en 2008, lo que permitió concluir un buen acuerdo colectivo para los trabajadores. Fue la séptima víctima de los atentados mortales en 2012.

El 17 de enero de 2012, Mauricio A. Redondo del sindicato de trabajadores del petróleo, USO, y líder de la comunidad local en Puerto Asís, fue asesinado junto con su esposa, Janeth Ordóñez Carlosama, durante la noche en su casa en el Putumayo. Trabajaba para la empresa petrolera PEI Energy, relacionada con la estatal Ecopetrol. Participó en las protestas en Teteyé, donde organizó a los trabajadores para hacer renunciar a la empresa a sus políticas perjudiciales para el medio ambiente y exigir mejores salarios y condiciones de trabajo. El 17 de junio de 2010, también había sido asesinado Nelson Camacho González, otro miembro de USO, trabajador de mantenimiento en la refinería de Ecopetrol.

Jorge Eliécer de los Ríos Cárdenas era un activista ecológico y miembro de un sindicato de docentes en Risaralda. Padre de dos hijos, se encontraba camino a su trabajo en el Instituto Educacional de su ciudad cuando fue asesinado de seis disparos el 8 de junio de 2011. Había hablado con anterioridad en la prensa contra las actividades mineras de una multinacional en el municipio de Quinchía. Fue el tercer docente asesinado en el departamento de Risaralda en el año 2011. Los docentes son un blanco especial de asesinatos: las cifras de 2010 muestran que 25 de los 46 sindicalistas asesinados en 2010 eran docentes.

En 2010, el 5 de junio, Hernán Abdiel Ordóñez Dorado, dirigente del sindicato de trabajadores penitenciarios fue asesinado en Cali. Había hablado de la corrupción en la cárcel de mujeres de Cali y había estado recibiendo amenazas de muerte. El 9 de septiembre, Nelson Murillo Taborda, miembro de la ejecutiva de un sindicato agrícola en Meta, fue asesinado ante los ojos de su esposa. El mismo día, Segundo Salvador Forero, miembro del sindicato de docentes fue asesinado en Caldas.

Como es el caso de muchas otras víctimas, los tres sindicalistas habían pedido en varias ocasiones la protección especial del programa gubernamental para las personas amenazadas, pero nunca la obtuvieron. En 2011, el Gobierno amplió la cobertura de su programa de protección a los sindicalistas, mejoró los procedimientos de evaluación del riesgo para identificar a las víctimas potenciales y puso en marcha un plan de emergencia para las solicitudes no evaluadas. Sin embargo, los solicitantes de esta protección siguen siendo víctimas de atentados mortales.

Aplicación de la ley

La Subunidad para Delitos contra Sindicalistas de la Unidad Nacional de Derechos Humanos de la Fiscalía General de la Nación es responsable de investigar los asesinatos de sindicalistas y, aunque la Misión de Alto Nivel de la OIT ha tomado conocimiento de su trabajo y había conseguido “avances notables”, los resultados del informe exigen que se fortalezca, y que se coopere con las organizaciones sindicales correspondientes en los casos que están siendo investigados. Además de estas dos recomendaciones, la Escuela Nacional Sindical propone la adopción de una metodología más efectiva para las investigaciones penales y ponerse de acuerdo con los sindicatos respecto a la lista de casos, de conformidad con lo convenido por Colombia en el Plan de Acción. La Escuela Nacional Sindical añade que *“la Fiscalía se negó a acordar un procedimiento que permita identificar los casos de violencia antisindical que el sindicalismo ha denunciado en los últimos 25 años”*.

Colombia ha comenzado recientemente a investigar estos delitos, sin embargo, los resultados aún están lejos de ser satisfactorios. La Misión de la OIT *“toma nota de que la mayoría de los casos no han sido objeto de investigaciones penales todavía y de que sus autores, incluidos los autores intelectuales, no han sido sometidos a la justicia”*. De hecho, no se conocen los presuntos autores en 337 casos de un total 480 (en 2011). Los 143 restantes han sido perpetrados por paramilitares en una proporción superior al 70 por ciento; los autores de una cuarta parte de estos delitos han sido organismos estatales y los autores del resto son tres grupos guerrilleros. De estos 143 casos, uno fue de delincuencia común y en el otro el autor fue un empleador.

Un informe del Comité de Libertad Sindical de la OIT tomó nota de las cifras proporcionadas por el Gobierno sobre los actos de violencia contra los sindicalistas presentados por la Subunidad, según la cual, *“entre el 1.º de octubre de 2007 y julio de 2010, hubo 1.344 casos asignados, 550 casos en preliminar (imputado en averiguación), 317 casos en instrucción (imputado conocido), 527 medidas de aseguramiento de detención preventiva, 176 acusaciones, 234 formulación de cargos para sentencia anticipada, 326 sentencias condenatorias y 330 personas condenadas”*. Otro documento indica que a partir de junio de 2011, la Fiscalía General de la Nación había abierto un total de 787 investigaciones de asesinatos de sindicalistas y en 185 casos los delincuentes habían sido condenados.

Sin embargo, la Subunidad de Delitos contra Sindicalistas no consiguió ninguna condena por intento de asesinato y amenazas de muerte. Todas las desapariciones forzadas siguen quedando en gran medida impunes, ya que los tribunales lograron solamente una sentencia condenatoria por cada 218 casos. Los tribunales no han condenado prácticamente a ningún autor intelectual de estos asesinatos.

Los tribunales lograron condenar al servicio nacional de inteligencia (Departamento Administrativo de Seguridad-DAS) por el asesinato del profesor Alfredo Correa de Andreis en 2004. El jurado reconoció que el sindicalista, que había sido perseguido, detenido y ejecutado extrajudicialmente, había sido víctima de una persecución sistemática por parte de los paramilitares y del DAS.

La OIT y los sindicatos han expresado su preocupación respecto a la capacidad de la inspección de trabajo para identificar las violaciones y hacer cumplir la ley. Debería haber más de 2.000 inspectores bien formados que cuenten efectivamente con todos los recursos necesarios. La Misión de la OIT tomó nota que el Gobierno dedica más recursos a la inspección de trabajo y lo instó a tomar medidas adicionales para asegurar la formación y el desarrollo de capacidades de los sindicatos, las organizaciones de empleadores así como organismos especializados del gobierno y de la inspección. Desde 2011 hay un aumento de inspectores, pero queda insuficiente.

Colombia cuenta con 58 zonas francas de exportación. No hay excepciones a la aplicación de la legislación laboral en estas zonas.

Resumen

En Colombia, los sindicatos son objeto de constantes ataques y amenazas que han afectado enormemente el número de sus miembros así como su poder de negociación. A menudo los empleadores no suelen participar de buena fe en las negociaciones colectivas y el Estado no protege a los trabajadores que tratan de concluir un convenio colectivo o convocar una huelga para reivindicar sus demandas. Los trabajadores se enfrentan a importantes dificultades para ejercer el derecho a la negociación colectiva y el derecho a huelga sufriendo agresiones mortales, así como de amenazas de muerte, desapariciones, atentados contra su vida y redadas. La gran mayoría de estos delitos suelen permanecer impunes. El poder de negociación también se ha debilitado debido al gran número de trabajadores cuya situación irregular y precaria no les permite acceder a contratos a largo plazo.

II. Discriminación e igualdad de remuneración

Colombia ratificó el Convenio núm. 100 (1951) sobre igualdad de remuneración en 1963 y el Convenio núm. 111 (1958) sobre la discriminación (empleo y ocupación) en 1969.

La Constitución prohíbe **la discriminación contra la mujer** y exige específicamente a las autoridades que garanticen la participación adecuada y efectiva de las mujeres a nivel de la toma de decisiones en la administración pública. La ley establece “salario igual por trabajo de igual valor” y la CEACR ha pedido reiteradamente al Gobierno que enmiende la ley a fin de mencionar explícitamente el derecho de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor. Por otra parte, la definición de la remuneración es estricta y no incluye “cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagado directa o indirectamente”. En 2008, el acoso sexual se tipificó como delito castigado con penas de encarcelamiento. Sin embargo, no existe ninguna disposición específica sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo.

La discriminación contra las mujeres constituye un problema, especialmente en las zonas rurales. Sólo el 43 por ciento de las mujeres participan en la fuerza de trabajo,

sin embargo, esta cifra sería algo más alta si se tuviera en cuenta la actividad económica informal. La remuneración de las mujeres colombianas es mucho menor a la que se paga a los hombres por trabajo de igual valor dado que no están subrepresentadas en gran medida en los puestos directivos, profesionales y superiores; en 2011, la brecha salarial de las mujeres ascendía a un 40 por ciento. El desempleo de las mujeres es el 1,5 por ciento superior al de los hombres.

La ley otorga igualdad de derechos a las personas **afrocolombianas, indígenas y campesinas**, pero no prohíbe la discriminación racial y étnica con una sanción. El Gobierno ha aplicado políticas y medidas esporádicas, sin embargo, la CEACR ha manifestado que *“a pesar de las políticas nacionales relativas a las medidas especiales, en la práctica los afrocolombianos y los pueblos indígenas siguen teniendo grandes dificultades para disfrutar de sus derechos y siendo víctimas de una discriminación racial de facto y de marginación”*.

Aproximadamente el 22 por ciento de la población es de origen africano: este grupo étnico tiene menos oportunidades de trabajo decente y es más vulnerable a la pobreza y a la extrema pobreza. Debido a que tienen menores oportunidades de educación y a los estereotipos sociales discriminatorios, las personas afrocolombianas están infrarrepresentadas en los puestos altamente cualificados y bien remunerados. Las zonas donde se concentran se caracterizan generalmente por un menor nivel de infraestructura y servicios públicos.

Muchas personas afrocolombianas trabajan en los ingenios azucareros y refinerías de etanol mediante el régimen de “cooperativas de trabajo asociado” (CTA). Los informes indican que, de acuerdo con las prácticas de las empresas, las personas afrodescendientes están obligadas a pertenecer a una CTA para que se les tenga en cuenta como candidatas para un empleo. Como resultado de la pobreza y el escaso poder de negociación, casi tres cuartas partes de los trabajadores/as afrocolombianos reciben una remuneración inferior al salario mínimo y en su mayoría son empleados como mano de obra informal o en empresas informales.

Las personas afrocolombianas se ven desproporcionadamente afectadas por el conflicto interno del país y lo más probable es que sean víctimas de desplazamientos forzados por parte de los paramilitares de derecha, las guerrillas de izquierda y sus sucesores, las bandas de delincuentes organizados y otros grupos armados ilegales. Por ejemplo, en marzo de 2011, 800 personas afrocolombianas huyeron de sus hogares en el río Anchicayá debido a los enfrentamientos entre grupos armados por hacerse del control de las actividades mineras ilegales.

El Gobierno aprobó una política para promover mejores oportunidades para las personas afrocolombianas con el fin de mejorar la alfabetización, el acceso a la educación, la asistencia sanitaria y otros servicios públicos.

En Colombia, 1,4 millón de personas indígenas constituyen el 3,4 por ciento del total de la población. La ley reconoce varios derechos de los pueblos indígenas, incluidos

los derechos de propiedad sobre las tierras ancestrales que representan casi el 30 por ciento del territorio nacional. La mayoría de las comunidades indígenas están constituidas esencialmente de población campesina. Sin embargo, aún no se reconocen los derechos a la tierra de muchos grupos de campesinos indígenas. Las comunidades también disponen del derecho a conservar o a disponer sus leyes comunitarias y tradicionales en materia civil y penal así como el derecho a elegir a sus dirigentes. Desde 2006, las instituciones de los pueblos indígenas deben ser consultadas respecto a todos los asuntos que les atañan. La nueva Ley de Víctimas y de Restitución de Tierras, que entró en vigor el 1 de enero de 2012, permite la restitución de cerca de dos millones de hectáreas de tierra a los pueblos indígenas y otros propietarios legítimos. Dichas tierras habían sido usurpadas por medios violentos y corruptos en el transcurso de los últimos 20 años.

Los pueblos indígenas también suelen ser víctimas del conflicto interno. Varios grupos armados ilegales y el ejército nacional operan dentro o cerca de sus territorios, a menudo sin consultarlos ni avisarles previamente. Como resultado, padecen ataques, robos, desalojos forzosos y desplazamientos. En los últimos años, los grupos indígenas han sido víctimas de matanzas y las personas indígenas en lo individual han sido blanco de asesinatos. En los primeros ocho meses de 2010, se registraron 40 asesinatos de personas indígenas y muchas amenazas de muerte, por lo general contra activistas y concejales así como líderes campesinos. Aunque no se concentran en las ciudades, las personas indígenas que optan por vivir en los centros urbanos son objeto de discriminación en el empleo y otros aspectos de la vida. La gran mayoría de estos delitos son investigados infructuosamente y quedan impunes.

La evaluación de sostenibilidad del Tratado de Libre Comercio Unión Europea-Colombia/Perú (TLC UE-C/P) señala que cabe esperar una intensificación del conflicto social en las zonas rurales debido a la expansión de la minería, la extracción de hidrocarburos y las actividades de tala que se derivarían del TLC.

Por otra parte, muchas comunidades indígenas encuentran empleo en la agricultura y la silvicultura a través de las cooperativas CTA y desempeñan empleos precarios y sin protección en las fincas y plantaciones.

La ley prohíbe la discriminación contra las **personas con discapacidad** tanto en el empleo como en el acceso a los servicios y otros aspectos de la vida. Por otro lado, no existe una ley que imponga facilitar el acceso a los edificios y, aunque algunos edificios proporcionan facilidades de acceso para las personas con discapacidades físicas, en general las posibilidades de acceso son escasas. Los informes señalan que las personas con discapacidad son discriminadas en el empleo.

Las personas **lesbianas, gays, bisexuales y transexuales (LGBT)** son víctimas de graves discriminaciones y de agresiones violentas, las cuales causaron 50 muertes en 2009. Algunas de las víctimas fueron agredidas o asesinadas debido a su activismo, otras fueron asesinadas por motivos homófobos o por los denominados “crímenes de honor”. El Departamento de Estado de EE.UU. indica que, de acuerdo con los datos, el 98 por

ciento de las personas LGBT han sido víctimas de discriminación en la educación y el empleo.

Las autoridades a nivel nacional y provincial han tratado de sensibilizar a la población respecto a los derechos de las personas con diferente orientación sexual e implementó un programa para “Fortalecer la función preventiva del Inspector General de Derechos de la población LGBT” y otro programa de capacitación para 300 funcionarios sobre la igualdad de trato. Aunque se han condenado pocos casos, en gran medida las autoridades no han conseguido someter a la justicia a los autores materiales e intelectuales de estos delitos.

No hay ninguna ley que proteja a las **personas que viven con el VIH/SIDA** contra la discriminación en el empleo. Sin embargo, estas personas son víctimas de discriminación y desigualdad de trato. Los sindicatos afiliados a la Federación Internacional de Trabajadores de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM) en Colombia decidieron declarar 2012 como año de campaña contra el VIH y el SIDA en el lugar de trabajo con el fin de reducir el estigma y eliminar la discriminación a través de los convenios colectivos. El Gobierno y el Fondo de Población de las Naciones Unidas han iniciado una campaña contra la estigmatización.

Resumen

La legislación de Colombia proporciona protección inadecuada para las mujeres, las comunidades afrocolombianas, indígenas y otras que con frecuencia son objeto de discriminación. Los activistas, así como los líderes indígenas y campesinos, han sido víctimas de intentos de asesinato y de cientos de amenazas. Las personas indígenas y afrocolombianas se ven afectadas por el conflicto interno, el cual puede dar lugar a desplazamientos forzados. Cuando estas personas consiguen trabajar, tienen que aceptar malas condiciones de empleo. Las mujeres y otros grupos padecen la desigualdad de acceso al empleo, así como la ausencia de igualdad de remuneración.

III. Trabajo infantil

Colombia ratificó el Convenio núm. 138 (1973) sobre la edad mínima en el año 2001 y el Convenio núm.182 (1999) sobre las peores formas de trabajo infantil en 2005.

El Código del Menor prohíbe el empleo de niños menores de 15 años y estipula que se requieren “condiciones excepcionales” y la autorización expresa del Ministerio de Trabajo para emplear a menores de entre 12 y 15 años. Los niños de 12 y 13 años pueden trabajar un máximo de 4 horas al día, los niños entre 14 y 15, un máximo de 6 horas al día. La ley requiere que los niños/as que trabajan hasta la edad de 15 años puedan ser admitidos como aprendices en empresas familiares. Los niños de 16 a 17 años pueden trabajar un máximo de 8 horas al día. Incumplir la regulación del trabajo infantil puede ser castigado con una multa equivalente al importe de hasta 100 salarios mínimos.

La ley también prohíbe el trabajo peligroso para los niños y se aprobó un reglamento para definir las ocupaciones y actividades peligrosas. Entre otras, el Reglamento menciona las minas y canteras, la silvicultura, la venta ambulante, hurgar en la basura, el servicio doméstico, la construcción, transporte, servicios públicos y la manufactura. Sin embargo, en la práctica, estos requisitos se ignoran en gran medida. Se señala que existe un gran número de niños/as que trabajan en estos sectores y que algunos de ellos incluso han obtenido los permisos de trabajo necesarios.

En estos sectores, los niños pueden verse sometidos a duras condiciones de trabajo en lo que se refiere a horarios de trabajo, condiciones meteorológicas y procedimientos de seguridad. Algunos niños/as trabajadores tienen que manipular plaguicidas, productos químicos y ácidos peligrosos, transportar cargas pesadas, operar maquinaria peligrosa y realizar tareas que ponen en peligro su desarrollo físico y mental. Los niños/as que trabajan en la calle corren un mayor riesgo de ser explotados sexualmente y de participar en actividades ilícitas. Los menores de edad que trabajan en el servicio doméstico son vulnerables a largas jornadas de trabajo así como a la violencia sexual, física y verbal.

El Código Penal fue enmendado en 2008 con el fin de tipificar como delito la utilización, reclutamiento u oferta de niños para la prostitución. En 2009, otra enmienda prohíbe el reclutamiento y oferta de niños menores de 18 años con fines de explotación sexual comercial a fin de incluir los casos de pornografía y otras formas de explotación y reforzar las medidas contra el turismo sexual infantil. Utilizar, reclutar u ofrecer los servicios de un niño para actividades ilícitas también se tipificó como ilegal con penas que van de 16 a 30 años de cárcel y multas de hasta 100.000 salarios mínimos. Del mismo modo, todos aquellos que participen en la utilización y reclutamiento de menores de edad en fuerzas armadas podrían ser castigados con penas de encarcelamiento de 16 a 30 años y multas equivalentes a 45.000 salarios mínimos. En 2009, el Gobierno señaló 4 casos de explotación sexual de menores de edad y 23 casos de incitación a la prostitución de menores de edad, los que dieron lugar a 20 sentencias condenatorias.

Aunque la Constitución estipula que el Estado debe proveer una educación pública gratuita para los niños/as de 6 a 15 años de edad, el sistema de cuotas escolares propicia la exclusión y crea grandes diferencias entre las escuelas de las zonas desfavorecidas y de las zonas favorecidas en lo que se refiere a la calidad de la educación. Para el año 2009, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) estimó que el 83 por ciento de menores de 5 a 17 años de edad estaban escolarizados, y que el 9,2 por ciento de los menores de edad (alrededor del 12 por ciento de niños y el 6 por ciento de niñas), es decir, 1.050.000 niños estaban trabajando. La cifra muestra un incremento del 34 por ciento del trabajo infantil desde 2007. El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) anunció en 2012 que había cerca de un millón de niños al trabajo. Pero en 2010, los informes de las organizaciones miembros del Comité Interinstitucional Nacional para erradicar las peores formas de trabajo infantil calcularon que el número de niños que trabajan de forma no declarada e ilegal asciende a aproximadamente dos millones.

La CEACR tomó nota de los estudios y la información relativa a los miles de niños que trabajan en las peores formas de trabajo infantil. En su informe de 2006, el Comité de los Derechos del Niño (CDN) expresó su preocupación por la aplicación desigual de la ley en cuestiones relativas a la explotación sexual y la trata de personas y señaló un número elevado y cada vez mayor de víctimas. La CEACR también tomó nota de los datos que muestran un aumento de la prostitución infantil (el último disponible era el de 2007) y la UNICEF estimó que había alrededor de 30.000 menores de edad que ejercían la prostitución. En junio de 2010, el CDN observó que los datos sobre el número de niños que participan en estas actividades son limitados y no están sistematizados.

La CEACR también ha señalado que en Colombia la producción y comercio de drogas afectan negativamente a los niños que participan en su producción y distribución desde la etapa de las plantaciones de coca hasta el tráfico de droga. No existen datos relativos a la dimensión del problema.

El programa IPEC de la OIT estima que hay 80.000 menores de edad que trabajan en el servicio doméstico, y que en su mayoría son niñas. Los informes indican que algunas familias indígenas siguen enviando a sus hijos a las ciudades para que trabajen en el servicio doméstico.

Aunque existen poco datos, según parece asciende a más de 10.000 el número de niños reclutados por la fuerza a prestar servicio por los grupos armados, especialmente las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia (FARC) y el Ejército de Liberación Nacional (ELN); las niñas, por lo general, son obligadas a servir como esclavas sexuales. Hay informes de que el ejército nacional de Colombia ha utilizado a menores de edad como informantes contra esos grupos armados.

Otra modalidad de las peores formas de trabajo infantil tiene lugar en el sector extractivo; oro y otros minerales, carbón, piedras preciosas, canteras y minas de arcilla, en la agricultura y la silvicultura; campamentos madereros, fincas productoras de hortalizas, frutas, algodón, así como plantaciones de caña de azúcar, coca y café. En Bogotá hay alrededor de 10.000 niños/as que mendigan, trabajan en la calle y participan en actividades delictivas. La mayoría de estos niños/as pertenece a familias rurales desplazadas por el conflicto armado interno.

El Comité interinstitucional de Erradicación de Trabajo Infantil y Protección del Joven Trabajador fue creado en el año 1995 bajo en decreto 859 del mismo año, el cual tiene las siguientes funciones:

1. Asesorar, coordinar y proponer políticas y programas tendientes a mejorar la condición social – laboral del menor trabajador y desestimular la utilización de la mano de obra infantil.

2. Elaborar y proponer el Plan Nacional de Acción para la Eliminación Progresiva del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador entre catorce (14) y dieciocho (18) años.
3. Fortalecer la coordinación y concertación entre las instituciones públicas y privadas, nacionales e internacionales, relacionadas con el menor de trabajador, a fin de definir alternativas y estrategias que reduzcan o eliminen las causas básicas que generan el trabajo infantil y que promueven la efectividad de la legislación sobre el trabajo de los menores entre catorce (14) y dieciocho (18) años.
4. Proponer, para su adopción por las entidades responsables, procedimientos que garanticen la evaluación y el seguimiento del Plan Nacional de Acción para la Eliminación Progresiva del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador entre (14) y dieciocho (18) años.
5. Convocar y asesorar a las entidades territoriales para la adopción, y aplicación dentro de sus respectivas jurisdicciones y competencias del Plan Nacional de Acción para la Eliminación Progresiva del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador entre (14) y dieciocho (18) años.
6. Las demás que determine el Comité y que sean de su naturaleza.

Este comité está constituido por los actores del tripartismo nacional: entidades de gobierno, organizaciones de los empleadores y las centrales sindicales del país CGT, CUT y CTC. Bajo la coordinación de estas entidades y el apoyo técnico de la OIT la comité creó dos planes para la erradicación del trabajo infantil en Colombia y una Estrategia Nacional desde el 2008 al 2015.

Con la adopción de la estrategia nacional (2008-2015) sobre las peores formas de trabajo infantil los esfuerzos se centraron en la prevención y en la eliminación de la explotación sexual infantil, la minería a pequeña escala, la agricultura comercial y la venta callejera. También evitó que más de 22.000 niños y adolescentes trabajaran en dichas actividades. El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) trabaja en diversas áreas tales como la educación y la erradicación del trabajo infantil incluyendo la recepción de denuncias. El Instituto ha puesto en marcha diversos planes para los niños/as afrocolombianos, indígenas y las comunidades desplazadas. Entre otros logros, el Instituto también ha conseguido la desmovilización de más de 3.000 niños soldados de grupos armados. Los sindicatos han propuesto que el Instituto sea consolidado y que desarrolle una mejor coordinación con otros organismos gubernamentales.

Resumen

La ley protege a los niños en el empleo y regula el trabajo infantil. Por otro lado, la ley no se respeta suficientemente y se señalan numerosos casos de las peores formas de trabajo infantil. Los niños/as de familias desplazadas que viven en las ciudades son particularmente vulnerables al trabajo en la calle y los niños/as afrocolombianos e

indígenas a menudo son víctimas de algunas de las peores formas de trabajo infantil en las plantaciones, las minas y en el servicio doméstico.

IV. Trabajo forzoso

Colombia ratificó el Convenio núm. 29 (1930) sobre el trabajo forzoso en 1969 y el Convenio núm. 105 (1957) sobre la abolición del trabajo forzoso en 1963.

La ley prohíbe la esclavitud y cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio, incluido el trabajo infantil. El Código Penal prohíbe la trata de personas y establece penas de prisión de 13 a 23 años y multas importantes. Sin embargo, la prohibición no incluye la trata de personas sometidas mediante el uso de la fuerza, el fraude o la coerción. Una ley de 2005 dispone protección para las víctimas de la trata de personas.

La trata de personas y el trabajo forzoso constituyen un problema en el país. Muchas mujeres colombianas se ven obligadas a ejercer la prostitución en América Latina y los países desarrollados, o en centros turísticos en Colombia. También se señalan casos de mujeres y niñas en situación de pobreza procedentes de zonas rurales, generalmente miembros de familias desplazadas, indígenas y afrocolombianas, forzadas a trabajar en el servicio doméstico. Hombres y niños varones son obligados a trabajar en la agricultura. Las guerrillas, los paramilitares y los grupos armados sucesores practican el reclutamiento forzado, incluso de niños.

Durante muchos años la CEACR ha criticado al Gobierno por utilizar a bachilleres que realizan sus prestaciones de servicio militar como auxiliares del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria Nacional en tareas tales como asistir al personal penitenciario en el control y vigilancia de los reclusos, así como en las actividades educativas, deportivas y sociales de los detenidos. La CEACR señaló que para *“no ser considerado como un trabajo forzoso, el trabajo exigido en virtud de las leyes del servicio militar debe revestir un carácter puramente militar”*.

En 2010, la policía investigó 144 casos de trata de personas, en su mayoría relacionados con la explotación sexual forzosa, que dieron lugar a 17 sentencias condenatorias, entre ellas una a trabajos forzados. Al parecer, la policía y otros funcionarios estatales son cómplices en la trata de personas, pero estas denuncias no se han investigado. Los responsables de hacer cumplir la ley tienen un conocimiento limitado de las leyes contra la trata de personas y, a menudo, no investigan ni enjuician a los delincuentes conforme a las disposiciones adecuadas. La policía no sigue los procedimientos normalizados para la identificación de víctimas de la trata de personas y en algunos casos ha deportado a las víctimas de ciudadanía extranjera antes de concederles la condición de víctima.

El Gobierno proporcionó solamente una asistencia limitada a las víctimas adultas y utilizó como recurso remitirlas a organizaciones no gubernamentales y centros sanitarios. Sin embargo, las autoridades afirmaron haber proporcionado alojamiento a las víctimas que aceptaron participar como testigos o informadores en el juicio. Por lo

general, las víctimas no están dispuestas a participar por temor a represalias y no hay información sobre el número de víctimas que han participado en los procesos judiciales.

El Gobierno estableció una estrategia nacional para combatir la trata de personas desde 2008 hasta 2012. La estrategia tenía como finalidad mejorar las medidas de prevención, protección y asistencia a las víctimas, incrementar la cooperación internacional y fortalecer los mecanismos de aplicación de la ley.

Resumen

El trabajo forzoso y la trata de personas constituyen un problema en el país. Muchas de las víctimas proceden generalmente de familias desplazadas, indígenas y afrocolombianas. El problema más grave es el de las mujeres y niñas que son objeto de la trata de personas con fines de explotación sexual. También se ha detectado trabajo forzoso y numerosos niños y adultos son obligados por parte de grupos armados ilegales a vincularse con el conflicto armado.

Recomendaciones

1. El Gobierno debería enmendar su legislación con el fin de brindar protección a los activistas sindicales y defensores de los derechos humanos, así como a los dirigentes indígenas y campesinos en contra de todo tipo de discriminación y violencia. Asimismo, debería adoptar medidas para investigar de inmediato todas las amenazas de muerte, atentados y asesinatos y condenar a los autores intelectuales y materiales de este tipo de delitos.
2. La legislación debería mejorarse y aplicarse estrictamente con el fin de proteger a los trabajadores y trabajadoras contra todas las prácticas utilizadas por los empleadores tales como las medidas disciplinarias discriminatorias y los despidos injustificados, ofrecer mejores convenios laborales a los trabajadores no sindicalizados, organizar sindicatos controlados por los empleadores, exigir la desafiliación del sindicato, amenazar con la regularización de los contratos y disuadir la pertenencia y las actividades sindicales en cualquier forma. Los ataques, acoso, intimidación y amenazas dirigidas a impedir la sindicalización, la negociación colectiva, las campañas, la acción colectiva y las reuniones deberían abordarse eficazmente mediante la ley, incluida la imposición de sanciones. La ley debería aplicarse tanto al sector público como a sus contratistas.
3. Las autoridades judiciales del país deberían investigar, enjuiciar y condenar a los responsables de los delitos cometidos en contra de todos los sindicalistas y todas las demás víctimas.
4. El programa de protección gubernamental debería fortalecerse y dar respuesta a los casos de amenazas.
5. El Gobierno debería tomar medidas inmediatas para castigar también la discriminación antisindical en la contratación y el despido de los trabajadores/as y conceder a todos los trabajadores/as la igualdad de trato.
6. Las fuerzas policiales deberían dejar de recibir la orden de acosar, utilizar la violencia y dispersar a los trabajadores/as que protestan.
7. La ley relativa a las “cooperativas de trabajo asociado” debería estipular sanciones mucho más importantes y poder enmendarse a fin de abarcar a las “sociedades anónimas simplificadas” y todos los demás organismos o agencias que proporcionan empleo temporal e irregular con condiciones que violan los derechos laborales.
8. La negociación colectiva no debería tener restricciones para los trabajadores/as del servicio público y los “servicios esenciales” deben definirse de conformidad con la definición de la OIT.
9. Los empleadores deberían participar de buena fe en las negociaciones colectivas y la ley debe proteger la acción colectiva en caso de que un empleador no negocie de buena fe.
10. Las federaciones y confederaciones de sindicatos deberían estar facultadas para convocar a huelga.
11. No debería permitirse a los empleadores despedir o tomar cualquier otra medida de represalia contra a los trabajadores/as que participen en huelgas no autorizadas o paros espontáneos.
12. Los empleadores no deberían estar facultados para despedir a los trabajadores que participen en una huelga considerada ilegal.

13. La Fiscalía General de la Nación debería proseguir sus esfuerzos para lograr sentencias condenatorias para todos los delitos, actuales y anteriores. Asimismo debería contar con una dotación suficiente y los responsables de hacer cumplir la ley deberían estar debidamente capacitados.
14. El Departamento Administrativo de Seguridad debería poner un alto a toda actividad en contra de miembros sindicales y proporcionar a los fiscales todo el material que poseen de los agentes involucrados en estos delitos.
15. La ley debería disponer el derecho de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor y la remuneración debería interpretarse en sentido amplio.
16. El Gobierno debería tomar medidas para reducir la brecha salarial de género y ayudar a las personas afrocolombianas, indígenas y campesinas a acceder a la igualdad de oportunidades para el empleo. El Gobierno debería mejorar la aplicación de la ley en los casos de discriminación contra estos grupos.
17. Las autoridades no deberían dejar de proteger a las poblaciones afrocolombianas, indígenas y campesinas de los grupos armados, ni de repatriar a las personas desplazadas.
18. Los delitos cometidos contra los miembros y activistas de la población LGBT deberían ser sometidos a juicio y estas personas deberían recibir protección policial cuando se vieran amenazadas.
19. El Gobierno debería ser más activo en la protección de las personas LGBT, las personas con discapacidad y las que viven con el VIH/SIDA contra la discriminación en el empleo.
20. El Estado debería mejorar la aplicación de la legislación relativa al trabajo infantil y el trabajo forzoso, especialmente en el turismo, minas, fincas, plantaciones y otros sectores en los que son comunes algunas de las peores formas de trabajo infantil. Se requieren medidas especiales para los niños y niñas de familias desplazadas. Los inspectores de trabajo y los jueces deberían estar formados en este sentido y contar con los recursos necesarios.
21. El ejército debería dejar de utilizar a menores de edad como informantes. Deberían tomarse medidas especiales para conseguir más rápidamente la desmovilización y la rehabilitación de los niños reclutados por los grupos armados.
22. La ley debería enmendarse para incluir los casos de la trata de personas sometidas mediante el uso de la fuerza, el fraude o la coerción.
23. Los responsables de hacer cumplir la ley deberían redoblar los esfuerzos contra el trabajo forzoso y la trata de personas. Deberían adoptarse procedimientos normalizados para la identificación de las víctimas de la trata de personas y proporcionarse mejor protección y asistencia a las víctimas.
24. La OMC debería llamar la atención de las autoridades de Colombia con respecto a los compromisos que asumió en las Conferencias Ministeriales de Singapur y Doha en lo relativo a respetar las normas fundamentales del trabajo. Debería solicitar a la OIT que intensifique su trabajo con el Gobierno de Colombia en estas áreas y presentar un informe al Consejo General de la OMC con ocasión de la próxima revisión de la política comercial.

Referencias

AFL-CIO, *Testimony of Jeffrey S. Vogt before the Senate Finance Committee Hearing on the US-Colombia Free Trade Agreement*, 11 de mayo de 2010

Amnistía Internacional, *Sacrificing Rights in the Name of Development: Indigenous Peoples Under Threat in the Americas*, Agosto 2011, AMR 01/001/2011, disponible en inglés en: <http://www.unhcr.org/refworld/docid/4e40d7b42.html>

BBC News, “*Waiting game for Colombia's informal workers*”, 19 de enero de 2010, disponible en: <http://news.bbc.co.uk/2/hi/business/8458019.stm>

Colombia Reports, “*Colombia's informal labor rate drops to 50.8por ciento*”, 12 de julio de 2012, disponible en: <http://colombiareports.com/colombia-news/economy/17560-colombias-informal-labor-rate-drops-to-508.html>

“*Oil union leader and wife killed in southwest Colombia*”, 19 de enero de 2012, disponible en: <http://colombiareports.com/colombia-news/news/21624-oil-union-leader-and-wife-killed-in-southwest-colombia.html>

Comité de los Derechos del Niño 54º período de sesiones, *Examen de los informes presentados por los Estados Partes en virtud del artículo 12 (1) del Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la pornografía infantil*, CRC/C/OPSC/COL/CO/1, 25 de mayo – 11 de junio de 2010

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), *Medición del Trabajo Infantil en Colombia*, marzo de 2011, disponible en: http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/jobinfantil/presentacion_trab_inf_2009.pdf

Escuela Nacional Sindical, “*Balance los 6 primeros meses de implementación del Plan de Acción en Derechos Laborales, ¿Una nueva frustración?*”, 7 de octubre de 2011, disponible en: http://www.usleap.org/files/ENSpor ciento20Reportpor ciento20onpor ciento20Laborpor ciento20Actionpor ciento20Plan_English.pdf

El Espectador, “*Los niños con precio: Postales de la infamia, explotación sexual infantil en Cartagena*,” 9 de marzo de 2011, disponible en:

<http://www.elespectador.com/impreso/nacional/articulo-257928-los-ninos-precio>

“*Trabajo en Colombia: Cifra de trabajo infantil en Colombia creció 34%*”, 30 de abril de 2011, disponible en:

<http://www.elespectador.com/economia/articulo-266397-cifra-de-trabajo-infantil-colombia-crecio-34>

Comisión Europea, DG de Comercio, *EU-Andean Trade Sustainability Impact Assessment*, Octubre de 2009, disponible en:

http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2010/april/tradoc_146014.pdf

Human Rights Watch,

Herederos de los paramilitares, La nueva cara de la violencia en Colombia, 3 de febrero de 2010, disponible en:

<http://www.hrw.org/reports/2010/02/03/herederos-de-los-paramilitares-0>

EE.UU y Colombia deben establecer estándares para tratado de comercio: Congresistas presentan propuesta que exigiría medidas concretas de derechos humanos, 17 de marzo de 2011, disponible en: <http://www.hrw.org/es/news/2011/03/17/estados-unidos-y-colombia-deben-establecer-est-ndares-para-tratado-de-comercio>

EE.UU./Colombia: Los requisitos de derechos humanos son un aspecto crucial del tratado de comercio, El “Plan de Acción” contempla importantes medidas, pero también hay graves omisiones, 7 de abril de 2011:

<http://www.hrw.org/es/news/2011/04/07/estados-unidoscolombia-los-requisitos-de-derechos-humanos-son-un-aspecto-crucial-del>

Informe Mundial 2012: Colombia, enero de 2012, disponible en inglés en:

<http://www.hrw.org/world-report-2012/colombia>

Consejo de Administración de la OIT, 313ª reunión, *363er informe del Comité de Libertad Sindical*, 15-30 de marzo de 2012, disponible en:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_176578.pdf

Organización Internacional del Trabajo, Misión de Tripartita de Alto Nivel a Colombia, *Conclusiones de la Misión*, 14-18 de febrero de 2011

http://www.ens.org.co/apc-aa-files/3a8983fd104d6672011fe348084d2e16/Conclusiones_Misi_n_Tripartita_Alto_Nivel_OIT_2011.pdf

ILO-lex, *Queja contra el Gobierno de Colombia presentada por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Minera, Petroquímica, Agrocombustibles y Energética (SINTRAMIENERGETICA) Informe núm. 360, Caso(s) núm(s). 2791*, 2011, disponible en: [http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/pdconvs2.pl?host=status01&textbase=ilospa&document=5120&chapter=3&query=\(Colombia\)+por+ciento40ref&highlight=&querytype=bool&context=0](http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/pdconvs2.pl?host=status01&textbase=ilospa&document=5120&chapter=3&query=(Colombia)+por+ciento40ref&highlight=&querytype=bool&context=0)

Federación Internacional de Derechos Humanos, *La perseverancia del testimonio – Informe anual 2011 - Colombia*, 25 de octubre de 2011, disponible en:

http://www.fidh.org/IMG/article_PDF/article_a10793.pdf ; en inglés:

<http://www.unhcr.org/refworld/docid/4ea7b3f127.html>

Federación Internacional de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM), *“Coward Guns Down Colombian Sugar Cane Cutters’ General Secretary on 27 April”*, 1 de mayo de 2012, disponible en: <http://www.icem.org/en/26-Latin-America-Caribbean/5001-Coward-Guns-Down-Colombian-Sugar-Cane-Cutters-General-Secretary-on-27-April>

OIT - Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), *Informes, observaciones individuales, observaciones generales y solicitudes directas*, 2007-2010

OIT, *Ratificación de las normas fundamentales del trabajo*

Confederación Sindical Internacional, Informe Anual sobre la Violaciones de los Derechos Sindicales, ediciones de 2010 a 2012 (de próxima publicación), disponible en: <http://survey.ituc-csi.org/Colombia.html>

Confederación Internacional de Sindicatos - Noticias, “*Asesinato de líder sindical petrolero en Colombia*”, 20 de enero de 2012, disponible en: <http://www.ituc-csi.org/asesinato-de-lider-sindical.html?lang=es>

OIT, Estadísticas del trabajo, *Colombia: perfil de país. Serie seleccionada, valores en porcentajes y miles*, Departamento de Estadística de la OIT, Abril de 2012, disponible en: http://laborsta.ilo.org/sti/DATA_FILES/TABLE_PDF/COL_SP.pdf

Los Angeles Times, “*Child soldiers: A worldwide scourge*”, 22 de marzo de 2012, disponible en: <http://articles.latimes.com/2012/mar/22/opinion/la-oe-becker-icc-child-soldiers-20120322>

Minority Rights Group International, *State of the World's Minorities and Indigenous Peoples 2011 - Colombia*, 6 de julio de 2011, disponible en: <http://www.unhcr.org/refworld/docid/4e16d3783c.html>

Mundo Popular, “*IUF’s Call goes out for solidarity with striking Colombian palm oil workers*”, 28 de octubre de 2011, disponible en: <http://www.peoplesworld.org/call-goes-out-for-solidarity-with-striking-colombian-palm-oil-workers/>

Confederación Sindical de las Américas (TUCA/CSA), “*Colombia: Huelga de contratistas del carbón*”, 26 de enero de 2012, disponible en: <http://economaiainformal.csa-csi.org/2012/01/26/colombia-huelga-de-contratistas-del-carbon/>

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), *More than 800 Afro-Colombians flee to Colombia's main Pacific port*, 14 de marzo de 2011, disponible en: <http://www.unhcr.org/4d81e7bf6.html>

World AIDS Day: Love helps Colombian couple overcome discrimination, 2 de diciembre de 2011, disponible en: <http://www.unhcr.org/refworld/docid/4edc87062.html>

United Nations News Service, *Violent struggle over illegal mining in Colombia forces hundreds to flee*, UN reports, 17 de marzo de 2011, disponible en: <http://www.unhcr.org/refworld/docid/4d82fbc38.html>

United States Department of Labor, *2010 Findings on the Worst Forms of Child Labor - Colombia*, 3 de octubre de 2011, disponible en:

<http://www.unhcr.org/refworld/docid/4e8c39771a.html>

United States Department of State, *2010 Country Reports on Human Rights Practices - Colombia*, 8 de abril de 2011, disponible en:

<http://www.unhcr.org/refworld/docid/4da56dd82.html>

United States Department of State, *2011 Trafficking in Persons Report - Colombia*, 27 de junio de 2011, disponible en: <http://www.unhcr.org/refworld/docid/4e12ee8a9.html>

United States House of Representatives, Letter to Colombian Minister of Labor, Rafael Pardo Rueda, 10 de abril de 2012

WOLA – Oficina de Washington para Asuntos Latinoamericanos, “Obama a punto de dar el sello de aprobación presidencial para violaciones de los derechos laborales en Colombia”, 11 de abril de 2012, disponible en:

http://www.wola.org/es/comentario/obama_a_punto_de_dar_el_sello_de_aprobacion_presidencial_para_graves_violaciones_de_los_d

Foro Económico Mundial, *Global Gender Gap Report*, 2011 disponible en:

<http://www.weforum.org/issues/global-gender-gap>