



**Consejo Económico
y Social**

Distr.
GENERAL

E/CN.4/2001/NGO/104
6 de febrero de 2001

Original: ESPAÑOL

COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS
57º período de sesiones
Tema 10 del programa provisional

LOS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

Exposición conjunta presentada por escrito*/ por el Centro Europa-Tercer Mundo, organización no gubernamental reconocida como entidad consultiva general, la Asociación Americana de Juristas, y la Federación de Asociaciones de Defensa y Promoción de los Derechos Humanos, organizaciones no gubernamentales reconocidas como entidad consultiva especial.

El Secretario General ha recibido la siguiente exposición por escrito que se distribuye con arreglo a la resolución 1996/31 del Consejo Económico y Social.

[12 de enero de 2001]

*/ Se distribuye esta exposición escrita sin editar, tal como ha sido recibida de la Organización no gubernamental.

GE.01-10987

EL DERECHO LABORAL COMO PARTE DE LOS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES. EL CASO COLOMBIANO

I. Una de las consecuencias de la mundialización orientada en función de los intereses del gran capital transnacional es la degradación acelerada del derecho laboral en los planos normativo y de los hechos, tanto a nivel nacional como internacional.

La amenaza de perder el empleo y la extensión de los empleos precarios contribuyen a disminuir la calidad de la vida activa, tanto en los trabajos no calificados como en los calificados: irregularidad y extensión en los hechos del horario de trabajo, incremento de la insalubridad y la inseguridad laboral (aumento de los accidentes de trabajo, de las enfermedades profesionales y del “stress”). Además, se mantienen altos niveles de desempleo, se privatiza la seguridad social y se retrogradan las normas en materia de previsión social (seguros de accidentes, seguro de desempleo y jubilaciones) renunciándose así al principio de solidaridad.

Las modificaciones al seguro de desempleo se introducen con el argumento de que es necesario “incitar” a los desocupados para que vuelvan a trabajar. La filosofía subyacente en tales iniciativas es debilitar la capacidad negociadora de los desempleados, en cuanto a la relación entre el empleo que se les ofrece y su formación profesional, y en lo que se refiere al salario y a las demás condiciones de trabajo.

Tales “incitaciones” tienden - sobre todo en las condiciones actuales de gran desempleo- a que los desocupados se vean obligados a aceptar trabajos mal remunerados y, en muchos casos, de una calificación inferior a su formación profesional. Es curioso constatar que se denomina con el mismo término de “incitación” el embate contra el seguro de desempleo por un lado y las desgravaciones fiscales y los créditos generosamente concedidos a las empresas, por el otro.

John Galbraith dice que “en lo que se refiere a la ayuda a los pobres se afirma que proporcionarles un ingreso o una ayuda de cualquier tipo, dará por resultado estropear su comportamiento, su sentido de la iniciativa y del esfuerzo...Así como los ricos tienen necesidad del estímulo de más dinero, los pobres tienen necesidad del estímulo de menos dinero”¹.

También se han dejado sin efecto normas laborales específicas relativas al trabajo de las mujeres, alegando que constituyen un obstáculo para la igualdad de trato y de oportunidades para las mujeres en el empleo. Es decir se suprimen ciertas diferencias (por ejemplo la relativa al trabajo nocturno), nivelando por lo bajo las condiciones de trabajo de hombres y mujeres,

¹ John Kenneth Galbraith, *Voyage dans le temps économique*, Editions du Seuil, París, octubre de 1995, pág. 243.

manipulando así abusivamente el concepto de eliminación de la discriminación contra la mujer.

En la Organización Internacional del Trabajo la cuenta regresiva en materia de normas laborales comenzó en 1998 con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, continuó en 1999 con el Convenio 182 sobre la Prohibición de las peores formas del trabajo infantil y siguió en el 2000 con el Convenio 183 sobre protección de la maternidad, que modificó el Convenio 103 de 1952.

La Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo se presentó como un compromiso de los 174 Estados miembros de la OIT de respetar los principios relativos a cuatro categorías de derechos fundamentales en el trabajo.

Pero si se analiza la Declaración detalladamente se puede constatar:

- 1) que se trata de una Declaración y no de un Convenio, es decir que no tiene carácter obligatorio;
- 2) que los derechos enumerados en la Declaración son ya objeto de Convenios obligatorios;
- 3) que la Declaración ha omitido derechos tanto o más fundamentales para los trabajadores (también contemplados en convenios internacionales) que los que ha incluido y que los omitidos tienen en común ser objeto de una embestida generalizada en nombre de la mundialización y la competitividad, entre ellos: salario mínimo (Convenio 131); trabajo de mujeres (Convenios 45, 89 y 103); jornada máxima de trabajo (Convenios 1, 30, 43, 47 de 1935, sobre las 40 horas); 49, 153 y Recomendación 116 de 1962, sobre la reducción de la duración del trabajo; seguridad e higiene en el trabajo (Convenios con disposiciones generales Nos. 31, 97, 155, y 161 y varios Convenios y Recomendaciones sobre riesgos específicos o ramas de actividad); tiempo libre (Recomendación 21 de 1924 sobre la utilización del tiempo libre de los trabajadores, que en 1987 el Consejo de Administración de la OIT incluyó en su clasificación de los instrumentos que convenía promover con carácter prioritario); Seguridad social (Convenios con normas generales Nos. 102, 118 y 157 y numerosos Convenios con normas específicas) y, por último, se han omitido los Convenios y Recomendaciones relativos al derecho al trabajo: Convenios 122 de 1964 sobre política del empleo y 158 de 1982 sobre terminación de la relación de trabajo y Recomendaciones 122 sobre política de empleo y 169 de 1984 con disposiciones complementarias sobre el mismo tema.

En 1999 la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó con gran pompa el Convenio 182 sobre la Prohibición de las peores formas del trabajo infantil: esclavitud y prácticas análogas; prostitución de niños y su utilización en pornografía; su utilización en actividades ilícitas, particularmente el tráfico de estupefacientes y cualquier otro trabajo que pueda amenazar la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

Surge el interrogante de por qué se ha adoptado este Convenio si existe el Convenio 138 de 1973, sobre edad mínima, muy completo en materia de trabajo infantil, además de otros Convenios específicos referidos al trabajo de menores (77, 78, 79, 90 y 124). La respuesta sería que mientras se alcanza el “ ideal ” contenido en el Convenio 138, es necesario y urgente combatir las peores formas del trabajo infantil.

Pero las normas relativas al trabajo infantil contenidas en el Convenio 138 son de aplicación progresiva. De modo que los Estados deben tender a mejorar la condición laboral de los menores y a elevar la edad mínima en que los menores pueden trabajar, teniendo como referencia el Convenio 138. Y deben rendir cuentas periódicamente a los organismos pertinentes de la OIT de los progresos que realizan o no en ese ámbito.

¿Cuál es el sentido entonces del Convenio 182, que rebaja notablemente los objetivos del Convenio 138, pese a que éste tiene plena vigencia y legitimidad, pues de diciembre de 1996 a junio del 2000 las adhesiones al mismo pasaron de 51 a 97 de los 174 Estados Miembros de la OIT?

Precisamente legitimar en los hechos el trabajo infantil, cuando éste no reviste formas particularmente escandalosas y chocantes para la opinión pública. Es particularmente revelador constatar que entre los primeros países que se apresuraron a adherir al Convenio 182 hay varios que jamás adhirieron (al menos hasta junio del 2000) al Convenio 138 de 1973: Canadá, Estados Unidos de América, Ghana, Malawi, México, Papua Nueva Guinea y Qatar. Evidentemente es mucho más cómodo y compromete mucho menos en materia de trabajo infantil adherir al Convenio 182 que hacerlo al Convenio 138.

En junio del 2000 la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó el Convenio 183 sobre protección de la maternidad, que modificó el Convenio 103 de 1952. Sin entrar a un análisis pormenorizado de ambos Convenios, hay una diferencia entre ellos que salta inmediatamente a la vista: mientras el artículo 7 del Convenio 103 enumera taxativamente los tipos de actividad que se pueden exceptuar de la aplicación del Convenio mediante una declaración anexa a la ratificación, limitando así el arbitrio de los Estados Partes en la aplicación del mismo, el párrafo 2 del artículo 2 del Convenio 183 del 2000 autoriza a los Estados partes a “ excluir total o parcialmente del campo de aplicación del Convenio a categorías limitadas de trabajadores cuando su aplicación a esas categorías plantee problemas especiales de particular importancia ”.

Esta última disposición -con su formulación deliberadamente vaga- confiere amplias facultades a los Estados en materia de aplicación del Convenio, que les permitirán por ejemplo excluir de su aplicación a las mujeres trabajadoras de zonas francas, invocando la necesidad de crear incentivos para la inversión en dichas zonas, “ flexibilizando ” la legislación laboral, como ya sucede en la práctica en muchos casos.

Dicen dos autores: “ ...después de la caída del muro de Berlín en 1989, con el papel cada vez más invasor de las Naciones Unidas y de las instituciones de Bretton Woods, la OIT ha visto debilitarse progresivamente su papel de “ pilar social ” ”².

II. Colombia representa un caso extremo de la ofensiva generalizada contra los derechos laborales.

El artículo 25 de la Constitución de Colombia define al trabajo como un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona -dice la Constitución- tiene derecho a un trabajo en condiciones justas y dignas.

El artículo 39 consagra el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Se reconoce a los representantes sindicales el fuero sindical y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su función.

El artículo 56 garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales, definidos por el legislador.

Pero la contradicción entre los preceptos constitucionales y la realidad es flagrante: nunca un sindicato es cerrado o cancelada su personería jurídica, pero más de mil sindicalistas han sido asesinados en el último decenio por su actividad y muchos otros han sido víctimas de procesos judiciales manipulados con la participación de testigos falsos.

Esta situación despertó la inquietud de la OIT, que estableció una comisión de contactos cuyo informe da cuenta de una situación extremadamente grave (Informe del Comité de Libertad Sindical N° 322, GB 278/3/2, junio del 2000).

Según el Gobierno de Colombia, en 1991 fueron asesinados 44 sindicalistas, mientras el banco de datos de la Escuela Nacional Sindical proporciona para el mismo año una cifra de 109. Lo mismo ocurre respecto a 1999: el Gobierno reconoce 21 dirigentes sindicales asesinados y la Escuela Sindical habla de 69. Esta diferencia se mantiene con respecto a todo el decenio: según el Gobierno, el total entre 1991 y 1999 fue de 593 sindicalistas asesinados, mientras la cifra de la Escuela Sindical es de 1.336. Ante este hecho la misión de la OIT hace un llamado de atención al Comité de Libertad Sindical para que el gobierno colombiano aclare las cifras.

La impunidad es cercana al 97%. El informe 322 del Comité de Libertad Sindical de la OIT, ya citado, define como alarmante el hecho de que en lo que se refiere a los autores materiales e intelectuales de los asesinatos de dirigentes sindicales y sindicalistas los resultados de los

² H.G. Bartolomei de la Cruz (Director del Departamento Internacional de la OIT) y Alain Euzeby (profesor de ciencias económicas de la Universidad de Grenoble), *L'Organisation Internationale du Travail*, Presses Universitaires de France, Paris, 1997.

procesos en términos de condenas sean prácticamente inexistentes [...] A esto debe añadirse la lentitud y las demoras excesivas en muchos procesos judiciales y la falta de confianza de la población en el sistema judicial, que impide aportar datos para esclarecer los crímenes. En cuanto a las violaciones de los derechos laborales en general en Colombia, estas comportan la violación sistemática de las convenciones colectivas del trabajo, la declaración de ilegalidad de las huelgas, la discriminación sindical, la negación del fuero sindical, las suspensiones y traslados, la criminalización de la protesta, etc.(véase Conclusiones del Comité de Libertad Sindical de la OIT en el caso N° 1916, año 1999).

III. Se sugiere a la Comisión de Derechos Humanos que:

- Solicite a la Alta Comisionada para los Derechos Humanos que elabore y presente un informe específico sobre la situación laboral y sindical en Colombia;
- Inste a los mecanismos temáticos de la Comisión para que, durante sus visitas a Colombia, presten especial atención a la situación de los derechos humanos del sindicalismo colombiano;
- Inste al Gobierno de Colombia a presentar cifras que se ajusten a la realidad sobre el número de sindicalistas asesinados y a que informe sobre el resultado que han tenido las investigaciones sobre los crímenes cometidos;
- Adopte una resolución sobre la grave situación de los derechos humanos y el derecho humanitario en Colombia.
