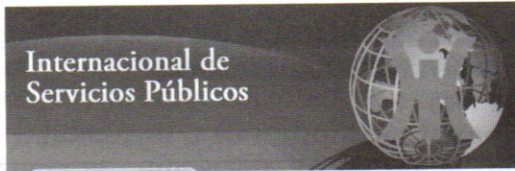


SINTRAESTATALES NACIONAL NUEVO MIEMBRO

DE LA INTERNACIONAL DE SERVICIOS PÚBLICOS -ISP-



Por mandato de la Asamblea Nacional de Delegados, llevada a cabo en el año 2009 en la ciudad de Medellín, la Junta Directiva Nacional del Sindicato Nacional de Trabajadores al Servicio del Estado -SINTRAESTATALES-, adelantó los trámites y las gestiones pertinentes para afiliarse y hacer parte de una federación sindical de carácter internacional. Finalmente, la organización elegida fue la Internacional de Servicios Públicos -ISP-.

Veamos un breve bosquejo de lo que es la ISP, por qué lucha y cómo funciona:

La ISP es la federación sindical internacional para los sindicatos del sector público. La ISP agrupa a unos 650 sindicatos afiliados en 155 países. Juntos, estos sindicatos representan a más de 20 millones de trabajadores/as del sector público, que prestan servicios en la administración pública, los servicios sanitarios y sociales, los servicios municipales y de proximidad y las empresas de servicios públicos.

La ISP obra por la defensa de los intereses de los trabajadores/as del sector público. Desde su fundación en 1907, la ISP viene coordinando las luchas de los trabajadores del sector público por la defensa de sus derechos, la justicia social y económica y la calidad y accesibilidad de los servicios públicos.

La ISP defiende la causa del sector público ante la Organización Internacional del Trabajo y otras instituciones de las Naciones Unidas, y en organizaciones importantes como el Banco Mundial y los bancos regionales de desarrollo, el Fondo Monetario Internacional, la Organización Mundial del Comercio y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

La ISP obra en estrecha colaboración con los sindicatos afiliados para defender y extender los derechos de los trabajadores, particularmente la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva, así como la igualdad de género, la equidad y la diversidad.

La ISP conduce campañas destinadas a mejorar la calidad de los servicios públicos. Para tal efecto, colabora estrechamente con diferentes organizaciones internacionales, los gobiernos nacionales, organizaciones de defensa del consumidor, organizaciones comunitarias y diversas ONG.

Gracias a sus proyectos encaminados a fomentar la solidaridad y el desarrollo sindical, la ISP ayuda a sus afiliadas ofreciéndoles actividades de formación sobre el terreno, particularmente en los países donde los sindicatos aún luchan por su reconocimiento.

La ISP propende y lucha por:

- Servicios públicos de calidad para todos/as
- El respeto de los derechos sindicales para todos/as los/las trabajadores/as de los servicios públicos
- La igualdad de género y la equidad en el empleo para todos/as
- Alternativas públicas a la privatización de los servicios
- Un movimiento sindical fuerte y unido
- La justicia social en el mundo del trabajo La reducción de la pobreza y de la deuda de los países pobres

Funcionamiento de la ISP.

La sede internacional de la ISP está situada en Ferney-Voltaire, cerca de la frontera franco-suiza y de Ginebra. La ISP dispone de oficinas regionales y subregionales en los países siguientes: Barbados, Bélgica, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Estados Unidos, India, Japón, Líbano, Malasia, Nueva Zelandia, República Checa, Rumania, Rusia, Sudáfrica, Togo y Ucrania.

Las afiliadas de la ISP se reúnen cada cinco años para el Congreso Mundial. En esa oportunidad adoptan el Programa de acción que constituye la piedra angular de la acción de la Organización durante los años siguientes. El Congreso también elige el Consejo Ejecutivo.

La ISP cuenta con comités de mujeres que actúan a nivel mundial, regional y subregional y todas sus estructuras decisorias aplican el principio de paridad entre hombres y mujeres.

La ISP coopera estrechamente con la CIOSL, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, y con otras federaciones sindicales, entre ellas la Internacional de la Educación (EI) y la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (FSESP).

Los seis idiomas oficiales de la ISP son el inglés, el francés, el español, el alemán, el sueco y el japonés.

do 2 Encuentro Nacional Estatal Conclusiones

Más de 300 dirigentes/as, participantes del II Encuentro Nacional Estatal, realizado en la ciudad de Bogotá los días 26, 27 y 28 de abril de 2012, en representación de más de 80 organizaciones sindicales del sector público, atendiendo a la convocatoria realizada por las centrales sindicales; CUT, CGT y CTC y por las federaciones estatales; FENALTRASE, UNETE, UTRADEC, FENASER y por la Internacional de Servicios Públicos, ISP; **considerando que:**

1. El Gobierno Nacional se comprometió, el 28 de Mayo del 2011, a expedir el Decreto concertado con el movimiento sindical que derogaba el Decreto 535 de 2009, para garantizar efectivamente la negociación colectiva para los empleados público, sin que hasta la fecha se haya cumplido, pese a que fuera anunciado en la pasada Conferencia de la OIT, como un hecho cierto.

2. El Pliego Nacional Unificado, presentado por las federaciones de trabajadores estatales, al gobierno en diciembre de 2010, permanece engavetado en los escritorios gubernamentales, sin dar inicio al proceso de negociación del mismo. Así mismo, se afecta la estabilidad laboral y la negociación colectiva de los trabajadores oficiales, mediante la expedición de decretos y la implementación de una agresiva política de tercerización de sus funciones.

3. Igualmente, el Gobierno Nacional se comprometió a formalizar 500.000 empleos y, dos años después, a pesar de circulares emitidas por el Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, no se avanza en la ampliación de las plantas de personal, manteniendo miles de tercerizados y contratos precarios en las entidades públicas, entre ellas en el Ministerio del Trabajo y en el Sena, en las que es directo responsable el mismo Ministro de Trabajo.

4. Ante el fallo de la Corte Constitucional, declarando inexecutable el acto legislativo 04 de 2011, no se presenta una política laboral que garantice los derechos de los empleados en provisionalidad.

5. Se promueven reformas a la justicia, la salud y las pensiones, poniendo en riesgo los derechos de los trabajadores y la prestación de servicios esenciales a los ciudadanos. Dentro de las iniciativas legislativas se pretende desconocer el derecho de los/as trabajadores/as de la salud a negociar sus condiciones laborales y salariales,

siendo ejemplo de ello el interés de liquidar a CAPRECOM (única aseguradora estatal del régimen subsidiado) Adicionalmente, no se cumplen los acuerdos logrados con amplios sectores sociales, entre ellos los estudiantes, frente a la reforma a la educación.

6. El Gobierno Nacional se comprometió, en la Comisión Nacional de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, a concertar, entre otros puntos, con las centrales sindicales y federaciones estatales el incremento salarial de los empleados públicos, para la presente vigencia fiscal, siendo estas organizaciones sorprendidas cuando, a finales de febrero, el gobierno a través del Ministro de Hacienda, de manera unilateral, anuncia que el incremento será del 5%, sin ningún acuerdo con el movimiento sindical.

7. No se da cumplimiento a los convenios internacionales de la OIT, ni a las recomendaciones que hiciera la Misión de Alto Nivel de la OIT, que visitó Colombia a comienzos de 2011, que instan al gobierno a respetar los derechos de asociación y negociación colectiva y se evade el compromiso constitucional de expedir el Estatuto Único del Trabajo.

8. El incumplimiento no es solo en materia laboral: se expresa igualmente en la Ley de Tierras, que no avanza en una verdadera reforma agraria; la Ley de Víctimas no ha cumplido con algunas expectativas generadas y el compromiso de campaña de construir 1.000.000 de viviendas en 4 años y entregar más de 500.000 subsidios, se reduce ahora a la aprobación, aproximada, de 100.000 viviendas, sin conocer con exactitud cuantos subsidios se han entregado.

En conclusión: muchos anuncios, muchas normas, muchas promesas, muchas estadísticas, sin solución real a los graves problemas de los trabajadores y del pueblo colombiano.

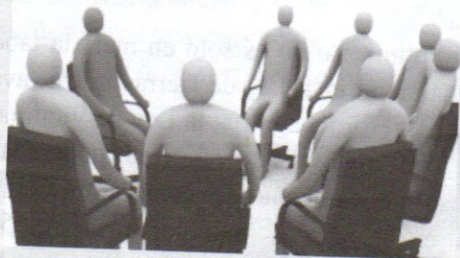
Por las anteriores razones el Encuentro Nacional Estatal acordó:

1. Reiterar, ante la opinión pública, ante los trabajadores y trabajadoras al servicio del Estado, tanto en el nivel central como en el territorial, nuestro compromiso de continuar articulando la lucha política, social y jurídica, mediante la unidad de acción de los trabajadores estatales, para lograr la plena aplicación de los Convenios Internacionales de la OIT; 87, 98, 151 y 154, que garantizan la negociación colectiva en el sector público; exigir una política de empleo público, bajo la premisa del

trabajo decente y el cumplimiento de los acuerdos y compromisos realizados por el actual gobierno con las organizaciones sindicales y con diferentes entidades internacionales.

2. Exigir la solución de los diferentes problemas, que afectan a los trabajadores y trabajadoras al servicio del Estado, en el Comité Sectorial del Sector Público, uno de los escenarios institucionales para avanzar en el dialogo social y los acuerdos frente a los temas mencionados. Acompañar el funcionamiento de dichos escenarios de dialogo social de la más amplia movilización social, desarrollando diferentes iniciativas, como plantones y mítines, entre otras.
3. Elevar las diferentes propuestas del movimiento sindical, en lo referente a derechos fundamentales y no regresivos (como lo pretende el gobierno) en las instancias que sean necesarias, entre ellas el legislativo.

RECOMPUESTA LA Junta Directiva Nacional



Dada la renuncia en días pasados de

algunos compañeros que hacían parte de la Junta Directiva Nacional, se habían generado en ella tres vacantes las cuales, por desición unánime de los demás miembros de la Junta, tomada en la pasada reunion nacional, se suplieron con compañeros de aquellas Subdirectivas que no habían alcanzado representante en las pasadas elecciones.

En efecto, fueron nombrados en la Junta Directiva Nacional los compañeros John Walter Urango Palacios, de la Subdirectiva Turbo; José Antonio Varga Pinto, de la Subdirectiva de Floridablanca y Julia Enith Valdés Lora, de la Subdirectiva de Quibdó. Estos harán parte ahora, como se dijo, de la Junta Directiva Nacional, de acuerdo a nuestros estatutos, hasta tanto la próxima Asamblea Nacional de Delegados les ratifique sus nombramientos o elija nuevos compañeros para que llenen en titularidad las distintas vacantes presentadas.

Así mismo, trabajar por reformar la legislación que afecta las prestaciones sociales de los trabajadores territoriales en los municipios y departamentos y exigir la expedición de una norma de retén social para los empleados vinculados a través de la provisionalidad. Orientar a las organizaciones sindicales de carácter regional a que en los Planes de Desarrollo, que se deben aprobar, se incluya un capítulo sobre el Trabajo Decente y la Ampliación de las Planta de Personal.

5. Ejecutar el plan de acción acordado en el Encuentro tanto en el nivel nacional como en cada una de las regiones, por ser el resultado de un amplio consenso entre las organizaciones participantes y convocar a un paro nacional estatal para el próximo 30 de mayo de 2012, preparando las condiciones para nuevas acciones, en caso de que el gobierno no de respuesta a las exigencias de los/as trabajadores/as al servicio del Estado. De igual manera, elevar estas denuncias ante la comunidad internacional y ante la próxima Conferencia Internacional de la OIT, a realizarse en junio de 2012.

CUT, CGT, CTC, FENALTRASE, UTRADEC, UNETE, FENASER, ISP.

Con ello se pretende darle representación y participación real y efectiva a todas y cada una de las Subdirectivas en la Junta Directiva Nacional, con lo que se logrará además tener un contacto e información más directo y permanente con nuestras subdirectivas y así poder hacer un acompañamiento más efectivo y oportuno en las distintas problemáticas que se presentan en cada una de ellas.

Así las cosas, la Junta Directiva Nacional quedó conformada de la siguiente forma:

- Presidente:** *Darío Restrepo V*
(Subdirectiva Bello)
- Vicepresidente:** *Gildardo A. López A.*
(Municipio de Medellín)
- Fiscal:** *Julia E. Valdés L.*
(Subdirectiva Quibdó)
- Tesorero:** *Luis Francisco Rincón G.*
(Subdirectiva Bello)
- Secretaria:** *Hermelina Álvarez S.*
(Subdirectiva Bello)
- Comisión Quejas y Reclamos:** *Luis E. Gamboa T.*
(Subdirectiva Honda)
- Área de Educación:** *José A. Vargas P.*
(Subdirectiva Floridablanca)
- Área de Comunicación:** *John W. Urango P.*
(Subdirectiva Turbo)
- Área Cultura y Recreación:** *José J. Zabala G.*
(Subdirectiva Bello)
- Área de Seguridad Social:** *Jaime A. Gallego A.*
(Subdirectiva Bello)

Condenado el Estado Colombiano

por el Tribunal Mundial de Libertad Sindical

SENTENCIA

En ella se denuncian graves violaciones al principio de libertad sindical por parte de la República de Colombia, alegándose que los trabajadores de este país, “siempre han sido blanco de los ataques de la clase política tradicional”, situación que se habría agravado a partir de 1965, según los demandantes, cuando “se acogió por el Estado la doctrina de la seguridad nacional o del enemigo interno”. Dice la demanda que “el paramilitarismo se ha convertido en una política de Estado, cuyo blanco principal son los defensores de derechos humanos, los opositores y los trabajadores.” Luego la demanda desarrolla y fundamenta este punto, explicando la responsabilidad de los Estados Unidos en la actividad paramilitar en Colombia y la complicidad de los partidos políticos tradicionales.

La demanda también relata otras violaciones graves a los derechos humanos, cuyo origen se vincula al derecho de libertad sindical, que prácticamente es impedido su cabal ejercicio por los trabajadores.

II.- COMPETENCIA. En el auto de fecha 23 de mayo de 2012 el Tribunal fundamentó su legitimidad y su competencia para conocer en el presente caso. En primer lugar, por estar conformado por juristas y personalidades sociales de diferentes países, ajenos a la controversia planteada.

Decíamos en esa oportunidad, que el Tribunal Mundial de Libertad Sindical – Colombia (TMLS), es un tribunal ético internacional, fundado por representantes de la sociedad civil que pretenden denunciar y hacer visible, ante la comunidad nacional e internacional, la sistemática violación en Colombia de una de las libertades fundamentales de la persona humana: **la libertad sindical.**

Es un tribunal ético, porque nace con

Bogotá D.C., veinticinco (25) de mayo de dos mil doce (2012)

EL TRIBUNAL MUNDIAL DE LIBERTAD SINDICAL, reunido en sesión plenaria, en el expediente caratulado “Sindicatos de Colombia c/ República de Colombia s/ Violación del principio de libertad sindical” (Causa No. 001/2012.), dicta la siguiente

I.- OBJETO DE LA CONTROVERSIA. El Tribunal ha recibido una demanda general que resume la presentada por 81 organizaciones sindicales y por trabajadores independientes, cuyo detalle se realizó en el auto de admisión de la demanda, de fecha 23 de mayo de 2012.

el propósito de generar conciencia sobre la degradación de ese derecho humano, que la institucionalidad no ha podido, o querido, preservar. Su existencia se explica por el fracaso de las estructuras políticas formales, en dar una respuesta adecuada a las agresiones que sufre la libertad sindical en este país. Cuando los sistemas judiciales convencionales se muestran impotentes para suprimir esos comportamientos, por ser incompetentes, tolerantes o, peor aún, cómplices, entonces las víctimas y los pueblos tienen el derecho de reapropiarse democráticamente de la justicia, generando un espacio para la denuncia, la condena y la difusión de los hechos de violación de la libertad sindical, identificando a sus responsables.

El Tribunal no sustituye a los tribunales formales, sino que coadyuva a que las normas nacionales e internacionales se reconozcan y apliquen. (...) Se trata, ni más ni menos, que desenmascarar la injusticia, y forzar la reacción de aquellas personas e instituciones, que tienen la capacidad de movilizar mecanismos correctivos de estas conductas socialmente reprochables. (...).

III.- TRÁMITE ANTE EL TRIBUNAL.

Recibida la demanda, al estar designadas las partes y pertenecer los hechos denunciados al marco de competencia del Tribunal, se ordenó notificar al Presidente de la República de Colombia, Señor Juan Manuel Santos Calderón para que pueda ejercer el derecho de defensa. (...).

IV.- EL MARCO NORMATIVO.

Para resolver la controversia planteada, el Tribunal ajustó su decisión ala Constitución Política (CP) de la República de Colombia, artículos 25, 39, 53, 55 y 56; al Código Sustantivo del Trabajo (CST), a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), números 87 (1948) sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949), 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública (1978) y 154 sobre el fomento de la negociación colectiva (1981); a la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (art.23); a la Declaración Universal de Derechos Humanos (arts. 20 y 23.4),

Condenado el Estado Colombiano por el Tribunal Mundial de Libertad Sindical



a los llamados "Pactos de Nueva York", el relativo a los Derechos Civiles y Políticos (art. 22.1) y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 8.1), el Protocolo de San Salvador (art. 8) y demás tratados que conforman el Derecho Internacional de los Derechos Humanos en materia sindical.

También se tuvieron en cuenta los dictámenes y resoluciones de los organismos internacionales de interpretación y aplicación de dichos tratados y convenios, como, por ejemplo, la Comisión de Expertos, la Comisión de Aplicación de Normas y el Comité de Libertad Sindical de la OIT.

Por último, pero muy especialmente, el Tribunal apoyó su decisión en la doctrina de las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en particular en los casos "Baena, Ricardo y otros" (02/02/2001) y "Huilca Tecse c/ Perú" (03/03/2005). (...).

V.- LA LIBERTAD SINDICAL.

Ingresados en el siglo XXI, el Tribunal considera innecesario explayarse mayormente sobre la libertad sindical, uno de los pilares de toda sociedad democrática. Baste decir que la libertad sindical comprende tanto a la llamada libertad sindical individual, consistente en la facultad de constituir sindicatos, afiliarse, no afiliarse o desafilarse, como la libertad sindical colectiva o autonomía sindical, que permite a las organizaciones sindicales realizar toda actividad lícita, incluida la huelga, para la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores.

La función de los sindicatos, en las sociedades modernas, es crear una fuerza social que contrarreste los poderes empresariales. Pero el desconocimiento sistemático de la libertad sindical deriva en una situación de debilidad estructural de las organizaciones gremiales, lo que facilita los abusos y atropellos a los derechos de los trabajadores.

La libertad sindical está íntimamente vinculada con la subsistencia del trabajador y de su familia, con la protección y mejoramiento de sus intereses y derechos, ya que es la garantía para el ejercicio de sus derechos laborales, como son al trabajo digno y estable y a una remuneración justa. Y si la libertad sindical está relacionada con la subsistencia de la persona, entonces está vinculada con el derecho a la vida, que es el primer derecho humano. Esto explica que la propia O.I.T diga en sus informes, que la libertad sindical y la libertad de asociación son un derecho humano fundamental y un valor medular del sistema, cuyo propósito principal es que los trabajadores defiendan sus derechos adquiridos y aún puedan mejorarlos. (...).

VI.- SOBRE LOS HECHOS COMPROBADOS.

El Tribunal ha podido comprobar que en el Estado y sectores empresariales colombianos existe una especie de cultura antisindical, que corre en paralelo con una cultura de la violencia como forma de resolver los conflictos. Un comportamiento es cultural cuando más allá de su legalidad o legitimidad está socialmente considerado como incorporado al orden natural de las cosas.

Está demostrado que la violencia ejercida desde el Estado o desde los grupos económicos, reduce la sindicalización y dificulta enormemente la formación de nuevos sindicatos. En 1970 había una sindicalización del 14% de la población económicamente activa, y en la actualidad es menor del 4%

resultando que sólo el 2% de los trabajadores está amparado por la negociación colectiva.

Con procesos de violencia contra la fuerza de trabajo se ha logrado en este país deslaborizar la contratación individual, disfrazada como contratación civil, y sustituir al trabajador formal por trabajo subcontratado o tercerizado. Paralelamente, este proceso ha sido acompañado por una fuerte ofensiva contra el derecho a la negociación colectiva, desnaturalizándose e incumpléndose los convenios colectivos de trabajo vigentes, cuyas cláusulas son sistemáticamente violadas, tanto por el Estado como por los empleadores privados.

La violencia antisindical ha posibilitado la aparición de cooperativas de trabajo asociado fraudulentas, que disfrazan como socios cooperativos a quienes no son otra cosa que trabajadores dependientes. Otro fenómeno similar es la utilización fraudulenta de las

agencias de servicios eventuales o temporarios, que pretenden reemplazar a los trabajadores efectivos por trabajadores que originan un menor costo laboral y que representan una fuerza de trabajo de difícil o imposible sindicalización. (...).

En Colombia las relaciones laborales no son democráticas ni participativas. Son profundamente autoritarias.

El trabajador es un sujeto sin voluntad, que deja en la puerta del establecimiento sus derechos ciudadanos. La empresa es, en general, una estructura autocrática, donde uno manda y los demás simplemente obedecen. Se desconoce el acuerdo bilateral y democrático de las partes que integran la relación laboral. El trabajador es un simple engranaje, fácilmente sustituible, de una maquinaria cuyas palancas son movidas por manos, cuyo dueño

La estabilidad laboral es la madre de todos los derechos laborales, porque un trabajador sin estabilidad tiene escasas posibilidades de defenderlos. El Tribunal ha podido

comprobar que en Colombia las relaciones laborales son inestables, violentándose el principio de la permanencia del contrato de trabajo. La ausencia de libertad sindical, que lleva a un sindicalismo débil y fragmentado, permite que relaciones

laborales que deberían ser por tiempo indefinido, por responder a necesidades empresariales permanentes, terminan disfrazadas como relaciones por plazo determinado, o como contratos de naturaleza civil, o como relaciones cooperativas, todas claras situaciones de burdo fraude laboral.

En este marco de franca desprotección de la clase trabajadora colombiana y de extrema debilidad del sindicalismo, no debería extrañar que el índice de siniestralidad laboral sea elevadísimo, lo que se ha podido comprobar a pesar de la ausencia de estadísticas oficiales confiables. Las condiciones de trabajo de un importante sector de trabajadores, son deplorables.

Tales condiciones llevan a que un reducido número de trabajadores alcance los servicios de la seguridad social, desprotegiendo a la mayoría.

La protección de la vida y la salud del trabajador, que son su único patrimonio, es considerado un costo laboral, que no todos los empleadores están dispuestos a pagar. A ello se suma la ineficacia de los organismos estatales, que deberían controlar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad laboral.

El Tribunal se hace cargo que el discurso oficial pretende, especialmente en los foros internacionales, alegar que Colombia

es un país en el que actualmente se respetan los derechos de los trabajadores y la actividad sindical. Sin embargo, la mejor prueba de la falsedad de tales afirmaciones es la

Condenado el Estado Colombiano
por el Tribunal Mundial de Libertad Sindical



resolución adoptada por la Corte Constitucional de Colombia en el caso P 750/2011, en la que expresamente se declara **“la actividad sindical en el país es de alto riesgo”**.

IX. En mérito de todo lo expuesto y sobre la base de la prueba colectada, EL TRIBUNAL MUNDIAL DE LIBERTAD SINDICAL, RESUELVE:

1. Condenar al Estado de la República de Colombia por ser responsable de los hechos sistemáticos de violación del principio de Libertad Sindical, en calidad de autor directo, coautor, cómplice o encubridor de homicidios, lesiones, torturas, privaciones ilegítimas de la libertad, atentados, amenazas, despidos y represalias con motivo del ejercicio de la actividad sindical.

2. Exhortar al Gobierno de la República de Colombia a que adopte todos los recaudos necesarios para garantizar en el país la Libertad Sindical, suprimiendo de inmediato todos los obstáculos y restricciones que han sido denunciados en esta causa.

3. Exigir al Gobierno de la República de Colombia que prohíba, cese y sancione con el

rigor necesario, todos los comportamientos violentos, cualesquiera que sean sus autores, que afectan el libre ejercicio de la actividad sindical.

4. Dirigirse a cada una de las empresas e instituciones públicas involucradas en la denuncia recibida, para que cesen en sus actos y políticas antisindicales. En el caso de empresas multinacionales, el Tribunal se dirigirá a la casa matriz.

5. Poner en conocimiento de la Organización Internacional del Trabajo la presente sentencia. Designar a la Dra. Gladys Delgado de Rodríguez para realizar los trámites de notificación.

6. Comunicar a todo el movimiento obrero organizado, local e internacional, lo resuelto en esta causa.

7. Notificar esta sentencia a los organismos defensores de los Derechos Humanos, locales e internacionales.

8. Pasar a un cuarto intermedio, hasta la fecha y en el lugar que oportunamente se fijarán, para analizar la evolución de la situación de la Libertad Sindical en Colombia.

Notifíquese y cúmplase

Firmados

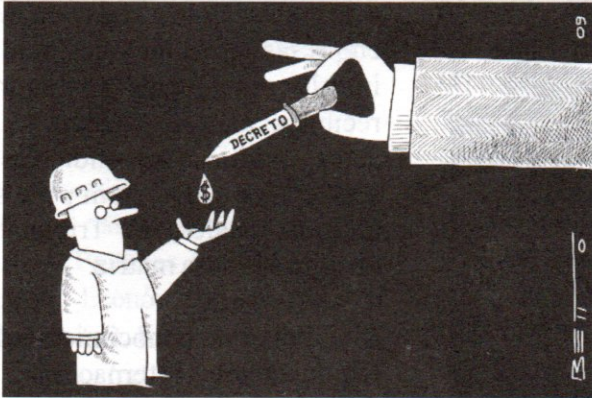
Luis Enrique Ramirez
Presidente

Lydia Guevara Ramirez
Secretaria

Luiz Salvador, Magistrado;
Oscal Alzaga, Magistrado;
Gretel Hernández Oliva,
Magistrado; José Luis Contreras
Montes, Magistrado; Sebastian
Viscuso, Magistrado; Mariana
Muñoz Marín, Secretaria
Adjunta.

SORPRESA E INCONFORMIDAD DEL MOVIMIENTO SINDICAL ANTE EL DECRETO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN SECTOR PÚBLICO

Algunos reconocen avances, la mayoría dice que es una “burla” del Gobierno



El Gobierno Nacional expidió el Decreto 1092 que reglamenta la negociación colectiva para los empleados de todas las entidades y organismos del sector público, con la sola excepción de las Fuerzas Militares y la Policía.

Y la reacción del movimiento sindical no se hizo esperar. Aunque algunos dirigentes reconocen avances con respecto al Decreto 535, que rigió anteriormente, la mayoría de los consultados consideró que el decreto no materializa cabalmente la negociación colectiva de los empleados públicos, y por lo mismo no se ajusta a los convenios 151 y 154 de la OIT. Y no faltaron quienes lo calificaron como una “burla” del gobierno al movimiento sindical estatal, una “desagradable” reproducción del Decreto 535, sólo que más maquillado.

Es bueno recordar que este Decreto tiene una accidentada historia: el 24 de mayo del año pasado el gobierno y las centrales y federaciones sindicales estatales concertaron la elaboración su texto, el cual inesperadamente el Gobierno se negó a firmar, aduciendo que requería todavía algunos ajustes, que se comprometió a concertar con el movimiento sindical. Estos ajustes le tomaron un año, hasta ayer, cuando sorpresivamente lo firmó. Sólo que de manera unilateral, rompiendo el proceso de negociación que traía con las centrales y las federaciones sindicales; y lo que, según éstas, es peor: desconociendo aspectos que ya se habían acordado.

Las mayores quejas tienen que ver los límites que establece en los temas que pueden ser materia de negociación, como el salarial, las

prestaciones sociales y el régimen disciplinario. Al respecto Francisco Maltés, responsable de asuntos estatales de la CUT señaló: “En el anterior proyecto de Decreto no existía restricción para discutir ningún tema. En este nuevo hay limitaciones en prácticamente todos los temas. Únicamente deja abierta la posibilidad de discutir salarios, pero a renglón seguido dice que la negociación en ningún caso podrá sobrepasar el tope salarial que define el gobierno. Es decir sí, pero no”.

Otra queja tiene que ver con la figura del mediador en el caso de los temas sobre los que no se llegue a un acuerdo. Al respecto la CUT, en un comunicado emitido hoy, dice que habían acordado un tribunal de arbitramento compuesto paritariamente entre trabajadores y nominadores, que escogía de común acuerdo árbitro y al final las conclusiones de este comité eran de obligatorio cumplimiento para el nominador. Pero esto desapareció del texto del 1092.

Otro hecho que generó rechazo de las organizaciones sindicales, es que se haya firmado a pocos días de iniciarse en Ginebra la Conferencia 101 de la OIT, y a 6 días de la realización del Paro Nacional Estatal del 30 de mayo, cuya principal motivación era precisamente la dilación del Gobierno para firmar este Decreto.

De ahí que se interprete como una forma de “sabotear” el paro, y como un mensaje del gobierno a la OIT, en el sentido de que Colombia sí es un país en progreso en cuanto al cumplimiento de los convenios”.

Frente a esto, la CUT en su comunicado reafirmó su voluntad política de realizar el paro del 30 de mayo, y llevar a la Conferencia de la OIT la iniciativa de que Colombia sea incluida en la lista de casos que debe examinar la Comisión de Normas por violación a los convenios 87 y 98.

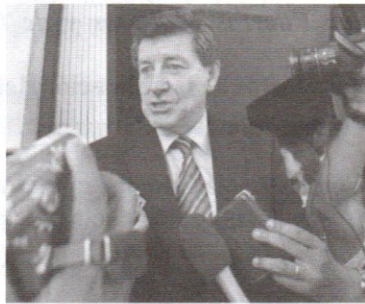
Por su parte la CGT se mostró menos “dura” con el Decreto, le reconoce algunos avances, pero de todas maneras considera que no cumple con las aspiraciones que se tenían en la materia.

POR PRIMERA VEZ EN LOS 93 AÑOS DE LA OIT, UN REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES LLEGA A SU DIRECCIÓN

El exsindicalista Guy Ryder es el nuevo director de la OIT

Con satisfacción y esperanza lo recibió el movimiento sindical colombiano

El exsindicalista británico Guy Ryder fue elegido director general



de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), lo que supone que por primera vez en los 93 años de historia de esta organización multilateral, que cuenta con 184 países miembros, su dirección queda en manos de una persona promovida por los sindicatos y no por un gobierno.

Ryder, quien en el pasado fue Secretario General de la Confederación Sindical Internacional (CSI), organización que representa a 175 millones de trabajadoras(as) en 153 países, y desde el 2010 era el segundo funcionario en importancia en la misma OIT, sustituye al chileno Juan Somavía, de 71 años, quien ha dirigido esta organización durante 14 años.

Estoy muy emocionado. La importancia de lo que pasó aquí será juzgada por lo que hagamos, y consiste en poner a la gente y al mundo del trabajo en el centro de todo. En medio de la crisis mundial, ésta es una gran oportunidad para hacer una diferencia en las vidas de millones de personas”, dijo Ryder en su primera declaración.

Por su parte Luc Cortebeek, **Vicepresidente Trabajador del Consejo de Administración**, señaló: “Como trabajadores, estamos encantados. Guy Ryder conoce la OIT, conoce el mundo del trabajo, pero él es alguien que va a defender el tripartismo y el diálogo social, va a trabajar con los gobiernos, con los empleadores y los trabajadores”.

El señor Ryder es un excelente profesional con mucha experiencia en la OIT. Nosotros lo respetamos, y esperamos que podamos trabajar juntos. Necesitamos reformas fuertes debido a la situación que enfrenta el mundo”,

agregó Daniel Funes de Rioja, **vicepresidente de los Empleadores del Consejo de Administración. En Colombia**, la elección de Ryder de inmediato provocó satisfacción por parte del movimiento sindical colombiano, cuyos voceros manifestaron su esperanza de que con Ryder en la dirección de la OIT los problemas laborales de nuestro país tengan más visibilidad y atención en esta organización.

“La CUT y los trabajadores del mundo lo recibimos con satisfacción y alegría”, dijo Domingo Tovar, presidente de la CUT Colombia. “Para nosotros es un triunfo del movimiento sindical, y lo recibimos con mucha satisfacción y gran esperanza. Creemos que Ryder nos va a apoyar y va a promover que en Colombia los derechos y la libertad sindical operen en la práctica”, señaló por su parte William Millán, vicepresidente de la CGT. “Su elección beneficia al mundo del trabajo porque el compañero Ryder conoce perfectamente el funcionamiento de la OIT y las complicaciones que tenemos los trabajadores en los cinco continentes”, acotó el presidente de la CTC, Miguel Morantes.

“Que la OIT esté dirigida por un sindicalista, que los sindicatos tengan ese espacio en el sistema de las Naciones Unidas, es una muy buena noticia para los trabajadores y un mensaje político muy importante para el mundo”, indicó por su parte José Luciano Sanín, director de la Escuela Nacional Sindical.

Ryder, de 56 años, cuyo mandato empezará formalmente en octubre, es el décimo director General de la OIT desde cuando este organismo se creó en 1919. Su candidatura había sido presentada por el grupo de trabajadores del Consejo de Administración de la OIT y compitió con otros 8 candidatos: 4 europeos, 3 africanos, un asiático y Angelino Garzón, postulado por el gobierno de Colombia.

Su elección se produjo al cabo de seis rondas de votaciones en la que participaron los 56 miembros titulares del Consejo (28 representantes gubernamentales, 14 de los empleadores y 14 de los trabajadores). **Ryder obtuvo 30 votos a favor contra los 26 de su inmediato competidor, el francés Gilles de Robien.**

Quién es Guy Ryder

Nació en Liverpool en 1956. Se educó en las universidades de Cambridge y Liverpool. Tiene 30 años de experiencia en el mundo del trabajo, la mayor parte de ella en el plano internacional. Comenzó su carrera en el departamento internacional de la Trade Union Congress en Londres. En 1985 se trasladó a Ginebra en calidad de Secretario de la Sección de Comercio de Industria de la Federación Internacional de Empleados, Técnicos y Profesionales (FIET). En 1988 se convirtió en Director Adjunto, y a partir de 1993 fue el director de la Oficina de Ginebra de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).

En 1998 se unió a la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) como Director de la Oficina de Actividades para los Trabajadores, hasta 1999, cuando fue nombrado Director de la Oficina del Director General de la OIT.

En febrero de 2002 fue a Bruselas por primera vez como Secretario General de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), y en noviembre de 2006 en calidad de Secretario General de la Confederación Sindical Internacional (CSI), al frente de la cual dirigió las primeras delegaciones sindicales internacionales en las cumbres del G20 en Washington en 2008, y en Londres y en Pittsburgh en 2009.

En septiembre de 2010 Ryder volvió a la OIT como Director Ejecutivo responsable de Normas Internacionales del Trabajo y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, que es clave en la supervisión de la aplicación de los convenios y recomendaciones. Presidió varias misiones de alto nivel para abordar una serie de preguntas relacionadas con los derechos fundamentales del trabajo en países como Bahrein, Colombia, Fiyi, Georgia, Grecia, Myanmar y Suazilandia. También fue responsable de la labor de la Oficina para completar con éxito la reforma del Consejo de Administración de la OIT que entró en vigor en noviembre de 2011.

Contenido del Decreto que regula los términos y procedimientos que se aplicarán a la negociación entre las organizaciones sindicales de empleados públicos y las entidades públicas en la determinación de las condiciones de empleo de los empleados públicos

Ministerio del Trabajo
Decreto 1092
Mayo 24 de 2012

Por el cual se reglamentan los artículos 7 y 8 de la Ley 411 de 1997 en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos.

El Presidente de la República de Colombia

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial de las conferidas por el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política.

CONSIDERANDO

Que el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- fue aprobado por la Ley 411 de 1997 en cuyo artículo 7 prevé la necesidad de que se adopten "medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos".

Que por su parte el artículo 8 de la misma norma dispone que la solución de las controversias relacionadas con las condiciones del empleo "se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje".

Que la Ley 4a de 1992 prevé la concertación como factor de mejoramiento de la prestación de los servicios por parte del Estado y de las condiciones de trabajo.

DECRETA

Artículo 1. Objeto. El presente decreto tiene como objeto regular los términos y procedimientos que se aplicarán a la negociación entre las organizaciones sindicales de empleados públicos y las entidades públicas en la determinación de las condiciones de empleo de los empleados públicos de las entidades públicas del orden nacional, departamental, distrital y municipal; los organismos de control, la Organización Electoral y los órganos autónomos e independientes.

Artículo 2. Campo de Aplicación. El presente decreto se aplicará a los empleados públicos de todas las entidades y organismos del sector público, con excepción de los empleados de alto nivel que ejerzan empleos de dirección, conducción y orientación institucionales, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices.

El presente decreto no se aplicará al personal uniformado de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional.

Artículo 3. Para los efectos de la aplicación del presente decreto se entenderá como:

1. Respeto de la Competencia Constitucional y Legal: la negociación debe respetar las competencias exclusivas que la Constitución y la Ley atribuyen a las autoridades públicas.

2. Empleado público: Quien se vincula a la Administración Pública mediante una relación legal y reglamentaria.

3. Sindicato de empleados públicos: Organización Sindical que fomenta y defiende los intereses de los empleados públicos, a quienes se aplica el presente decreto.

4. Mediador: Persona que convoca a las partes para tratar de averirlas en el proceso de negociación. Las fórmulas que proponga el mediador a las partes, deben respetar las competencias exclusivas atribuidas por la Constitución y la Ley a las autoridades públicas, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 1º del presente artículo.

5. Condiciones de empleo: Aspectos relativos a las relaciones laborales objeto de negociación con los sindicatos.

6. Negociación del pliego de solicitudes: Proceso de negociación entre los representantes de las organizaciones sindicales, de una parte, y de otra la entidad empleadora, para fijar las condiciones de empleo y regular las relaciones entre la Administración Pública y sus organizaciones sindicales, susceptibles de concertación de conformidad con lo señalado en el presente decreto.

7. Ámbito de la negociación. Están excluidos de la negociación de las condiciones laborales, los asuntos que excedan el campo laboral, tales como: la estructura organizacional, las plantas de personal, las competencias de dirección, administración y fiscalización del Estado, los procedimientos administrativos, la carrera administrativa y el régimen disciplinario. En materia salarial podrá haber concertación. Sin perjuicio de lo anterior, en el nivel territorial, se respetarán los límites que fije el Gobierno Nacional.

En materia prestacional las entidades no tienen facultad de concertación.

Artículo 4. Garantías de futuro sindical y permiso sindical. En los términos del artículo 39 de la Constitución Política, la Ley 584 del 2000 y el Decreto 2813 de 2000, los empleados públicos a quienes se les aplica el presente decreto durante el término de la negociación, gozan de las garantías de fuero sindical y permiso sindical, de conformidad con las disposiciones legales vigentes sobre la materia.

Artículo 5. Condiciones para la negociación del pliego de solicitudes. La negociación del pliego de solicitudes estará precedida de las siguientes condiciones:

1. La Organización Sindical que agrupe empleados públicos deberá estar inscrita y vigente en el registro sindical del Ministerio del Trabajo;
2. Las solicitudes deberán ser adoptadas por la Asamblea General de la correspondiente organización sindical;
3. La entidad pública empleadora tendrá en cuenta la obtención de la disponibilidad presupuestal en los eventos en que se genere gasto en asuntos susceptibles de negociación.
4. Los pliegos de solicitudes deberán presentarse en el primer trimestre de cada año calendario.

Artículo 6. Parámetros de la negociación.

La Negociación del pliego de solicitudes tendrá las siguientes características:

1. La negociación deberá realizarse dentro del marco del presente decreto.
2. La negociación podrá adelantarse por la organización sindical o conjuntamente por varias de ellas, con una o varias entidades, sin que en ningún caso pueda existir más de una negociación por entidad.
3. El número de representantes será igual para cada una de las partes.
4. La entidad empleadora sólo podrá negociar en asuntos de su competencia.

Artículo 7. Procedimiento para la negociación. La negociación del pliego de solicitudes se desarrollará entre la entidad pública y las federaciones sindicales y/o sindicatos que representen a los empleados públicos, de acuerdo al siguiente procedimiento:

1. Designación de negociadores. La organización que representa a los empleados públicos designará a sus negociadores en la asamblea de afiliados. Recibida la solicitud de la organización sindical, la entidad empleadora designará a sus representantes dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la presentación del pliego de solicitudes.
2. Iniciación y duración. La discusión del pliego de solicitudes empezará dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la designación de los negociadores. La negociación se desarrollará durante un periodo de veinte (20) días hábiles, prorrogables por acuerdo entre las partes, hasta por diez (10) días hábiles más.
3. Cuando el pliego de solicitudes contenga aspectos económicos, en asuntos susceptibles de negociación de conformidad con el literal g del artículo 3° del presente decreto, la discusión se adelantará teniendo en cuenta la obtención de disponibilidad presupuestal según lo previsto en el numeral 3° del artículo 5° del presente Decreto.

4. Si durante la negociación quedaren puntos pendientes de solución, las partes podrán escoger un mediador, de una lista única nacional de mediadores integrada por el Ministerio del Trabajo, previa consulta verbal de aceptación y posesión en 2 días hábiles, para que el mediador en el término de 10 días hábiles proponga a las partes fórmulas para tratar de avenirlas a un acuerdo sobre la negociación; de no lograrse un acuerdo con las fórmulas propuestas por el mediador, éste presentará recomendaciones por escrito a la entidad pública.

5. Cierre de la negociación. Una vez concluida la etapa de negociación, las partes levantarán un acta final en la cual se señalarán los acuerdos y desacuerdos, dichas actas recogerán también los argumentos expuestos por cada una de las partes durante la negociación. La entidad empleadora con base en el acta final suscrita por las partes expedirá los actos administrativos a que haya lugar, o dará la respuesta motivada de su negativa a las peticiones, en un término no superior a 15 días hábiles contados a partir de la firma del acta final.

6. Registro. Copia de las actas a que se refiere el numeral anterior, serán remitidas al Ministerio del Trabajo, quien deberá realizar el correspondiente registro.

Artículo 8. Preparación pedagógica. El Gobierno Nacional a través del Ministerio de Trabajo, en coordinación con las Centrales Sindicales ejecutará dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de este Decreto, una programación pedagógica consistente en información televisiva, radial, publicación de un documento y en seminarios nacionales y regionales, como antecedente pedagógico y condición previa para la aplicación de este Decreto en materia de negociación.

Artículo 9. Vigencia. El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias, en especial el Decreto 535 de 2009.

Publíquese y Cúmplase

Dado en Bogotá, D C, a los 24-05-2012.

JUNTA DIRECTIVA

Dario Restrepo V. Presidente

Diseño y diagramación : Luz Adriana Barrera G.
Barreragrafica@yahoo.es

**PARO
NACIONAL
ESTATAL**
**Miércoles
30 - MAYO**

Exitoso resultado El Paro Nacional Estatal Realizado El Pasado 30 De Mayo

Las centrales sindicales CUT, CTC y CGT y sus federaciones de empleados estatales: Fecode, Fenaltrase, Fenaser, Unete y Utradec, y la Internacional de Servicios Públicos (ISP), llamaron a su militancia de todo el país a realizar el miércoles 30 de mayo un paro del sector estatal, como un mensaje contundente ante la grave problemática que afecta a los empleados del Estado y la negligencia del gobierno nacional para resolverlos.

Fecode fue una de las federaciones claves en la organización y coordinación de esta jornada de protesta, como quiera que, a parte de los problemas laborales que en general padecen los servidores públicos, los maestros tienen una lista propia de demandas aún no resueltas e incumplimientos por parte del gobierno. La defensa de la educación pública como un derecho y no como una mercancía, y la defensa de los derechos laborales del magisterio, son las consignas generales que animaron en esta ocasión el paro nacional.

Las tres centrales sindicales y las federaciones estatales (que conforman el Comité Coordinador Nacional de Unidad Sindical Estatal), señalan que desde el comienzo de la administración de Juan Manuel Santos presentaron un documento con los problemas laborales que más agobian a los servidores públicos, con una invitación para que en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales se les buscaran soluciones efectivas, pero hasta el día de hoy ese asunto no ha sido atendido por este gobierno.

Los motivos centrales de la protesta fueron los siguientes:

1. La construcción de un nuevo modelo de salud, la defensa de los hospitales públicos y la derogatoria de la Ley 100 de 1993, en lo cual coinciden hoy desde la Corte Constitucional hasta el más humilde de los colombianos.

2. Fortalecimiento económico y administrativo de la justicia, eliminando la privatización recientemente aprobada por el Congreso de la República y garantizando su autonomía frente a los otros poderes del Estado.

3. Eliminación de las medidas que afecten a los trabajadores en la nueva reforma tributaria anunciada por el gobierno y terminación de las exenciones tributarias al gran capital.

4. Expedición de un decreto concertado que garantice el pleno derecho a la negociación colectiva en el sector público, toda vez que el pasado 24 de mayo el gobierno expidió el decreto 1092 sobre la materia, que en opinión de la totalidad del movimiento sindical estatal, no garantiza plenamente este derecho. el 1092D el Decreto 1092 del 24 de mayo de 2012 del 24 de mayo de 2012 **Leer más...**

5. Eliminación de la tercerización laboral, por la formalización del empleo público y la ampliación de las plantas de personal en todas las entidades estatales, iniciando en el Ministerio de Trabajo y en el SENA.

6. Estabilidad laboral para los empleados que se encuentran en provisionalidad.

7. Derogatoria de la Directiva Ministerial 02 de 2012, expedida por el Ministerio de Educación, que extiende la jornada laboral del magisterio y la jornada escolar y vigencia de la Directiva Ministerial 010 de 2009, acordada entre Fecode y el gobierno.

8. Convocatoria e instalación inmediata de la Comisión Tripartita (Congreso, Gobierno y Fecode), que deberá negociar el Estatuto Único Docente.

9. Negociación inmediata del Pliego Nacional de Peticiones presentado al gobierno por las federaciones de trabajadores estatales en diciembre de 2010.

10. Difusión de la propuesta de Referendo Nacional por la Educación Pública gratuita y de calidad.

