

de los derechos del trabajo

Boletín de derechos humanos de los trabajadores y trabajadoras colombianos / Octubre 2005 / N° 6

OBSERVATORIO

- Verdad, justicia y reparación para el sindicalismo colombiano: Una historia de olvido con respuestas pendientes
- La flexibilización en el convenio colectivo de trabajo
- Novedades jurisprudenciales

Contenido

Verdad, justicia y reparación para el sindicalismo colombiano: Una historia de olvido con respuestas pendientes	1
La flexibilización en el convenio colectivo de trabajo Mario Baena Alfonso	7
Novedades jurisprudenciales Beatriz E. Alzate Vargas	14



Benjamín Ball, Medellín, 2005

OBSERVATORIO
de los derechos del trabajo
Nº 6
Octubre 2006



ESCUELA NACIONAL SINDICAL

Calle 51 N° 55-78
Tel: 5133100 Fax: 5122330
Correo electrónico:
coddhlab@ens.org.co
A.A. 12175
Medellín-Colombia

Director de la ENS
Luis Norberto Ríos Navarro

Director Académico
José Luciano Sanín Vásquez

Coordinador
Área de Derechos Humanos
y Laborales
Juan Bernardo Rosado Duque

Fotografía portada
Benjamín Ball
Medellín, 2005

Este boletín se ha realizado con la asistencia financiera de la Comunidad Europea. Los puntos de vista que en él se exponen reflejan exclusivamente la opinión de la Escuela Nacional Sindical y, por tanto, no representan en ningún caso el punto de vista oficial de la Comisión Europea.

Verdad, justicia y reparación para el sindicalismo colombiano

Una historia de olvido con respuestas pendientes

El uso de la violencia contra el movimiento sindical en Colombia, es quizás uno de los rasgos más característicos y fundacionales de la historia del sindicalismo en el país, su prolongada presencia e insidiosa manifestación ha llevado al movimiento hacia una dramática y alarmante crisis humanitaria; para nadie es desconocido que Colombia ha terminado por consolidarse como el lugar más peligroso del mundo para realizar el ejercicio de asociación sindical, y pese a los múltiples informes de derechos humanos denunciando la situación, y a las observaciones de organizaciones internacionales de derechos humanos, este desolador panorama sigue cobrando sus víctimas, instaurando su terror y prolongando una sistemática ley de impunidad y silencio. Desde 1991 hasta la fecha, la Escuela Nacional Sindical se ha preocupado por sistematizar y reseñar las violaciones contra la vida, la libertad y la integridad de los trabajadores sindicalizados, presentando en sus continuos y permanentes informes de violaciones a los derechos humanos un panorama siniestro que nos revela que en estos quince años han sido asesinados 2.150 trabajadoras y trabajadores sindicalizados, se han registrado 3.035 amenazas de muerte y que 182 trabajadores han sido desaparecidos.

El silencio y el olvido han transitado de la

mano de la impunidad por la enmarañada y compleja historia de la violencia contra los trabajadores sindicales en el país, desconociendo y trivializando una realidad que recaba en el dolor de las víctimas y profundiza la brecha de separación y marginación de este grupo social en nuestra sociedad; un perdón amnésico y un olvido enrarecido han cabalgado por la historia dejando en la ambigüedad las múltiples respuestas que la sociedad y el movimiento sindical reclaman, diluyendo en la penumbra las responsabilidades y sus castigos, y alimentando un escenario de impunidad lleno de incredulidad e insatisfacción con las instituciones estatales. Paralelamente, las garantías de no repetición de los hechos de violencia, el derecho a la verdad y la reparación de las víctimas, han permanecido por tiempo prolongado en el margen de los intereses estatales y se han diluido en la confusa naturaleza del olvido.

Durante los gobiernos de Pastrana y Uribe, y en sus polémicas negociaciones con los grupos guerrilleros y de autodefensas, el interés por los procesos de verdad, justicia y reparación han tomado fuerza, y con ellos las exigencias de la sociedad civil colombiana y de la comunidad internacional, las cuales han presionado para la implementación de una ley que

posibilite el establecimiento de la paz fundada en la reivindicación de los derechos de las víctimas, la reparación, la justicia y las garantías de no repetición.

Sin embargo, desconociendo las advertencias y sugerencias realizadas por diversas organizaciones sociales y diferentes sectores de la comunidad internacional, ha sido aprobada recientemente la ley 975 de 2005 o de justicia y paz, en la cual el camino para el esclarecimiento de los hechos y el derecho a la verdad queda nuevamente truncado porque no establece los medios procesales apropiados para alcanzar la verdad, noción fundamental en un proceso de paz que tenga la intención de respetar los derechos de las víctimas y de posibilitar una recuperación del tejido social en el país.

La verdad sobre las violaciones a los derechos humanos contra los trabajadores sindicalizados: de víctimas a victimarios

Al hablar de verdad, justicia y reparación para el movimiento sindical colombiano es necesario, en primer lugar, reinterpretar y comprender la naturaleza de la violencia contra los trabajadores sindicalizados en la dimensión de sus manifestaciones, causas y victimarios, para ubicar, sin distorsiones y confusiones, el lugar de las víctimas.

No es posible hablar de la violencia contra los trabajadores y trabajadoras sindicalizados en el país como si dicha categoría constituyera un bloque homogéneo y monolítico, entendiendo la violencia contra los sindicalistas como si tuviera una naturaleza única con rasgos idénticos; es necesario situar esta violencia en los contextos culturales y enclaves históricos en donde se encuentran los sindicalistas, vincularla con sus responsables y sus causas, y ob-

servarla desde sus víctimas y sus especificidades, para entenderla en la complejidad de sus manifestaciones y dimensiones, además de distanciarla de la simplificación explicativa que la ubica como un derivado del conflicto armado, o de la argumentación especulativa que la vincula con uno de los actores armados; en este sentido la investigación sistemática de las violaciones contra los trabajadores sindicalizados en Colombia que realiza el área de derechos humanos de la ENS ha permitido constatar que los sindicalistas resultan ser tanto víctimas de los grupos de autodefensas, como de la guerrilla, de los empresarios, del Estado y de la delincuencia común. Aquí es necesario recordar los 141 casos de asesinatos perpetuados por los grupos guerrilleros contra trabajadores sindicalizados; para el caso, la situación del Urabá antioqueño entre 1996 y 1997 fue ilustrativa.

Dicha consideración obliga por lo tanto a reinscribir a los trabajadores sindicalizados en el lugar de las víctimas, a negar su vinculación con los victimarios y a restituir sus actuaciones sindicales como un ejercicio de derechos ciudadanos. Un proceso de verdad, justicia y reparación no puede por tanto cimentarse en la noción de una imagen ambivalente de los trabajadores sindicalizados, que de un lado los presenta como actores del conflicto y del otro como víctimas del mismo, pues dicha ambivalencia desconoce la realidad de la crisis humanitaria del movimiento sindical y las profundas afectaciones que le ha ocasionado la violencia.

Sin lugar a dudas los asesinatos de los tres sindicalistas en agosto de 2004 en Arauca, las declaraciones públicas de representantes del gobierno, entre ellos el vicepresidente de la República y los militares, considerándolos como presuntos guerrilleros caídos en combate, y los resultados de las investigaciones presentados

por un fiscal de la unidad de derechos humanos el 13 de julio de 2005 en el cual señala que los sindicalistas no murieron en combate como se declaró públicamente, y que estos fueron sacados de su residencia en el caserío Caño Seco y luego asesinados en un lote adyacente, sin que mediara un enfrentamiento como lo informaron los militares del batallón mecanizado de Saravena en Arauca, nos ejemplifica las consideraciones arbitrarias e irresponsables de altos funcionarios del Estado y de los militares de vincular a los trabajadores sindicalizados como los actores armados, trasladando su imagen de víctimas a victimarios. Otros casos, como la detención de Hernando Hernández Pardo, directivo de la USO, y su vinculación con la subversión y luego su posterior liberación, la detención del profesor Alfredo de Adréis Correa, su vinculación con las FARC, posterior liberación y muerte, la situación actual de Hernando Hernández Tapasco, directivo de Fensuagro, detenido por acusaciones de rebelión, entre otros, revelan con contundencia el imaginario construido y difundido, en especial por los militares colombianos, de asumir como análogo el ejercicio sindical y la subversión. Son ilustrativos los múltiples procesos judiciales adelantados con-

tra altos dirigentes sindicales¹ en los cuales se ha demostrado la inexistencia de pruebas para tales acusaciones y sin embargo se continúa sospechando de los líderes sindicales y profiriendo órdenes de captura contra ellos.

En segundo lugar es necesario considerar la restitución de la imagen que se ha instaurado en el imaginario social por parte del gobierno nacional y de los empresarios al aludir directa e indirectamente al sindicalismo como un obstáculo para el progreso nacional. Son varios los ejemplos en los cuales el gobierno ha presentado la reestructuración de las empresas colombianas anotando como un gran logro el desmonte de las organizaciones sindicales en cada una de ellas; es ilustrativo la situación de Bancafé, el Seguro Social, Telecom por citar algunos de ellos.

De otro lado los medios de comunicación, responsables en gran medida de la opinión pública, han contribuido al desprestigio y distorsión de la imagen sindical al presentar permanentemente en los distintos medios a los trabajadores sindicalizados como presuntos terroristas o guerrilleros sin haber confirmado previamente dichas acusaciones, estableciendo sin más argumentaciones que su prejuicio antisindical una condena sobre los trabajadores.²

1. Por citar algunos casos, señalamos acá las detenciones a Hernando Hernández Tapasco, directivo de Fensuagro, detenido el 1 de Junio de 2005, judicializado y presentado a los medios como insurgente, la detención de Javier Dorado Rosero, directivo de Simana, igualmente judicializado y presentado a los medios como insurgente, la detención de Ricardo Santrich Pernet el 26 de mayo, igualmente judicializado y presentado como guerrilleros y las denuncias realizadas por varios organismos de DDHH en el tratamiento de testigos reinsertados en los juicios contra Alfredo Correa en el Atlántico y Raquel Castro en el Arauca, en el 2004. Después de la inexistencia de pruebas para estas detenciones, el profesor Alfredo Correa fue asesinado y la dirigente agraria Raquel Castro se encuentra en detención domiciliaria, sin ser desvinculada del proceso, pese a la inexistencia de pruebas.
2. Al respecto, en el texto de amnistía internacional, de noviembre de 2003, titulado *Actores esenciales de nuestro tiempo* se señala que “las declaraciones infundadas o vagas de carácter difamatorio que efectúan las personas en posición de autoridad para denigrar a los defensores crean un clima de hostilidad oficial y pública hacia las cuestiones relacionadas con los derechos humanos en el que los ataques contra los defensores puede considerarse no solamente justificados sino, además, aconsejables”. Y más adelante insiste “las declaraciones peyorativas y difamatorias que formulan sobre ellos representantes de los gobiernos hacen que esos riesgos se acrecien-

Un proceso cimentado en la verdad debe considerar en alguna medida las responsabilidades de los medios de comunicación, del gobierno, de los militares y de los empresarios en la violencia contra los trabajadores. Debe además otorgarle al movimiento sindical su condición legítima como organización y reafirmar y reinstalar su papel fundamental en la sociedad colombiana.

¿Víctimas colaterales o la invisibilización de los victimarios?

Como lo hemos informado con reiteración la violencia contra los trabajadores sindicalizados es una violencia sistemática, selectiva y extendida en el tiempo, que va dejando un prolongado rastro de impunidad que pareciera diluirse y ocultarse con el transcurso de los años y la superposición y sucesión de violaciones, relegando la obligación del Estado a situaciones de contingencia, cuya densidad y multiplicidad se convierten en escudos difuminadores de pasados recientes, donde la historia pierde vigencia y la impunidad gana terreno. Según información registrada por la base de datos de la ENS desde el 1 de enero de 1991 hasta agosto de 2005, de un total de 7.666 violaciones, el 85% de estas contra la vida, la libertad y la integridad de los trabajadores sindicalizados, tiene como causa el ejercicio de la actividad sindical, es decir, estas violaciones ocurren como consecuencia de una reivindicación sindical, bien sea en el contexto de conflictos laborales, en momentos de negociación de un pliego, en una huelga o por realizar actividades cotidianas de la organización, y tan sólo el 5% de estas violaciones pre-

sentan como causa directa el conflicto armado. Esta consideración obliga a desestimar la tesis que intenta distorsionar el origen de la violencia contra los trabajadores sindicalizados al afirmar que dicha violencia se enmarca precisamente en el contexto de un conflicto armado en el cual los sindicalistas resultan ser sólo víctimas colaterales del prolongado y confuso conflicto que enfrenta el país. En este sentido, una consideración por la verdad, la justicia y la reparación necesita partir de una noción realista que ubique el origen de las violaciones en el escenario de sus verdaderos victimarios sin diluir las responsabilidades y los responsables en el confuso panorama de la guerra.

Responsabilidades ocultas, silencios prolongados

Como lo ha señalado la ENS en sus informes anuales sobre violaciones a los Derechos Humanos, en un alto porcentaje de la información registrada sobre los presuntos responsables de las violaciones no se posee ninguna información, o bien porque se desconocen los datos o no se identifican los autores de la violación. De acuerdo con esto, de las 7.666 violaciones registradas no se posee información en 5.077 casos; es decir, en el 66,2%, y tan sólo en el 33,7% se posee algún indicio de la autoría de las violaciones, situación que nos revela el continuo y sistemático rasgo de ocultación e invisibilización de los responsables.

De otro lado la información del banco de datos permite observar que de ese total de violaciones 1.693 casos son reportados como responsabilidad de los grupos de autodefensas, lo que equivale a un 22,13%. Ahora bien, si

ten. Los sectores de los medios de comunicación que apoyan o fomentan estas acusaciones comparten la responsabilidad de sus efectos". "La guerra de las palabras. Crece la hostilidad hacia los defensores", p. 12.

consideramos las relaciones de acuerdo al número de casos en los cuales se posee algún indicio acerca de los victimarios, podemos observar que de 2.589 registros en los que se posee información, el 65% de las violaciones es responsabilidad de los grupos de autodefensas. Es importante señalar también que dichos grupos aparecen como responsables del 13% de los homicidios cometidos contra trabajadores sindicalizados, lo que equivale a un registro de 275 homicidios, y responsables del 26,3% de la amenazas de muerte, esto equivale a 800 casos de amenazas de muerte, información que se contrasta con la responsabilidad de la guerrilla que es de un 4% del total de violaciones, esto es 310 casos de los cuales 141 corresponden a homicidios. La responsabilidad de los organismos estatales es de un 5%, esto es 384 casos de violaciones de las cuales 217 corresponden a detenciones arbitrarias. Estos datos que confirman la tesis señalada reiterativamente por la ENS en sus informes de que los grupos de autodefensas han sido históricamente los mayores responsables de las violaciones de Derechos Humanos contra los trabajadores sindicalizados en el país; la reciente disminución de los índices de homicidios en el marco del cese de hostilidades de las autodefensas (situación por demás cuestionable si observamos la responsabilidad de estos grupos en 23 homicidios durante su compromiso en los años 2003 y 2004), testifica con contundencia la responsabilidad de estos grupos en la violencia contra el sindicalismo, situación que debe ser interpretada como el repliegue táctico de las autodefensas en su compromiso por presentar resultados confiables a las negociaciones con el gobierno.

En este sentido, en el contexto de la desmovilización de los grupos de autodefensas una consideración por la verdad, la justicia y la re-

paración debe obligar a estos grupos a esclarecer todas las violaciones contra los trabajadores sindicalizados para lograr la recuperación, de una memoria histórica sumida en el silencio y confundida en la distorsión. Dicho proceso debe contemplar una propuesta de reparación dirigida no sólo a las víctimas sindicales, sino al movimiento sindical en general y además comprometer medidas estratégicas que eviten la repetición de los hechos, y en esta medida un proceso de justicia y paz no puede ni debe hacerse de espaldas al movimiento sindical y a sus víctimas.

Una ley en el filo de las intenciones

Para la Escuela Nacional Sindical la reciente aprobación de la polémica ley 975 de 2005 o de justicia y paz, constituye un fuerte motivo de preocupación ante la sospechada posibilidad de que dicha estrategia, lejos de posibilitar el reestablecimiento de la paz soportada en la verdad, la justicia y la reparación, se convierta en un instrumento útil para perpetuar la impunidad. Conscientes de que las exigencias de paz necesitan flexibilizar las consideraciones de justicia con los victimarios e incluso limitar los alcances de la reparación, preocupa sin embargo como lo ha señalado Rodrigo Uprimny, que dicha ley no contemple los medios procesales adecuados para alcanzar y garantizar la verdad; para la ENS no es posible desde ninguna perspectiva realizar concesiones en este punto; la verdad debe constituirse en el soporte de un proceso cuya intención sea propiciar una reconciliación nacional y desmontar las estructuras armadas que han hecho posible la violencia en el país. Sin un reconocimiento pleno de la verdad es improbable la recuperación de la memoria y el esclarecimiento de lo que ha pasado para evitar su repeti-

ción o adoptar medidas preventivas, sin verdad no hay posibilidad de garantizar el derecho de las víctimas, y se diluye la posibilidad de reestablecer el tejido social y de lograr una reconciliación nacional.

Un proceso de verdad, justicia y reparación para el sindicalismo colombiano debe esclarecer con contundencia las cuestionadas relaciones y vinculaciones de miembros del Estado y militares con los grupos de autodefensas en las violaciones contra los sindicalistas en el país. Debe propiciar un relato de los grupos de autodefensas sobre las violaciones cometidas contra los trabajadores sindicalizados sin ninguna reserva, el esclarecimiento de las situaciones en las cuales estos grupos han funcionado como reguladores de los conflictos laborales y develar las responsabilidades de los empresarios y de los organismos estatales en dichas violaciones.

Debe relatar y esclarecer todas las responsabilidades de los grupos guerrilleros en las violaciones contra sindicalistas, en especial la res-

ponsabilidad en los asesinatos de los trabajadores en el Urabá antioqueño; de igual modo debe considerar las responsabilidades de los medios de comunicación, de los representantes del gobierno y de los militares en las formas de difamación, y cómo éstas afectan la imagen sindical en la cultura colombiana como medios de legitimidad de la violencia contra los sindicalistas; además debe reinstalar con contundencia el verdadero papel del sindicalismo en la país. Por último, el Estado debe suministrar y dar cuenta de todas las investigaciones que se han llevado a cabo en el caso de las violaciones contra sindicalistas, dar cuenta de las dilaciones y silencios en el castigo a los responsables y suministrar la información suficiente sobre la verdadera historia de la violencia contra el movimiento sindical

Sin estas consideraciones iniciales es imposible pensar en una reparación para las víctimas del sindicalismo y mucho menos en la garantía de que tales sucesos no se vuelvan a repetir.

La flexibilización en el convenio colectivo de trabajo

Por:

Mario Baena Alfonso

Área de Negociación y Gestión Organizacional
Escuela Nacional Sindical

En este número y en el siguiente haremos unos comentarios sobre el comportamiento de las relaciones entre las partes en los procesos de la negociación colectiva, mostrado a través de algunas convenciones Colectivas de trabajo. Queremos con ello destacar que “la discrecionalidad de negociación del empresariado frente a los sindicatos es alta, y [que] los sindicatos están dispuestos a negociar conquistados a fin de ‘salvar las empresas’”.¹

Es un hecho que, en los actuales momentos, los trabajadores acceden “a pactar acuerdos” tal como lo expresa Delgado, con la pretensión de buscarle salidas a la tercerización practicada en las contrataciones necesarias para cubrir la planta de personal en las labores normales de producción, y que esto se presenta de manera permanente. Los trabajadores también buscan suplir aquella que se hace para eventualidades por incrementos productivos y otras situaciones no previstas; con ello se quiere evitar la subcontratación que de tan variadas maneras se viene aplicando en nuestro medio. Además pretenden que esos trabajadores ingresen con contratos a término indefinido o definido, tengan unas garantías mínimas iguales a las convencionales, en todo o en

parte. En otros casos se busca que los beneficios sean superiores a los de ley pero inferiores a los que tienen los trabajadores con contrato vigente en la empresa antes de iniciar la vigencia del nuevo convenio colectivo. Todo esto tiene el propósito, además, de salvaguardar el convenio colectivo, la negociación colectiva, la organización sindical y muy especialmente el trabajo decente.

Los casos que citaremos pueden expresar, desde una lectura particular, la manera como el sindicalismo está siendo “solidario con el empresariado”; en otra, puede ser una táctica necesaria a los tiempos, movimientos y circunstancias que rodean el acontecer de nuestro país. También se puede leer como una forma de mostrar los caminos de la solidaridad bajo los cuales se construyeron y se establecieron los beneficios de la seguridad social, que hoy se están viendo amenazados y en algunos casos vulnerados; y, por último, se puede entender como procesos circunstanciales que buscan la equidad y el establecimiento real del Estado social de derecho.

Algunos contenidos de estas convenciones, los tiempos, las tendencias, etc., se acordaron bajo los postulados de la Constitución Política

* Álvaro Delgado, *El sindicalismo bogotano del nuevo siglo*, Alcaldía Mayor de Bogotá, 2003, p.p. 183 -189.

y los convenios internacionales ratificados por nuestro país; en otros, se hace hincapié en sus necesidades y posibilidades, y en otros utilizando la forma más frágil que es la de “dejar que otros resuelvan” (tribunales de arbitramento).

En esta primera entrega observaremos los convenios colectivos de trabajo de Acerías Paz del Río S.A., Cicolac Ltda., y la Sociedad Codensa S.A. E.S.P.

En Acerías Paz del Río S.A., se acordó un acta adicional a la convención colectiva de trabajo vigente, con temas de concertación de condiciones laborales especiales y temporales, con el objetivo de darle espacios de recuperación a la empresa.

En Cicolac Ltda., el Ministerio de la Protección Social ordenó un tribunal de arbitramento obligatorio, del cual se derivaron las consecuencias que esta alternativa normalmente refleja, como es la de dejar a la organización, a los beneficiarios y a los trabajadores al borde del desvanecimiento.

En la Sociedad Codensa S.A. E.S.P., se firmó una convención con una vigencia de cuatro años y se estableció un proceso de flexibilización laboral para el ingreso de nuevos trabajadores, así como los beneficios convencionales que se les aplicarán.

Acerías Paz del Río S.A. y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Acerías Paz del Río

A la convención colectiva de trabajo vigente de Acerías Paz del Río S.A., se ha convenido un “acta adicional” con acuerdos de concertación de condiciones laborales especiales y temporales. En el acta adicional tenemos que:

No habrá lugar a *incrementos salariales* para el año 2003 y hasta el mes de junio del 2004. A partir del 1º de julio del 2004 los salarios tendrán un incremento del 50% del IPC nacional del año 2003 (3,245%). A partir del 1º de enero del 2005 hasta la vigencia del acuerdo de reestructuración de obligaciones de la empresa (Ley 550 de 1999) los salarios se incrementarán en igual porcentaje que el IPC causado en el año inmediatamente anterior.

La prima de navidad, será equivalente a quince días de salario, tomando como base el mismo promedio empleado para la liquidación de la prima de servicios del segundo semestre. Sin embargo, los trabajadores aceptaron otorgar una “concesión temporal especial” consistente en la suspensión de esta prima para los años 2003, 2004 y 2005.

“Los trabajadores que a la firma de la presente modificación no han cumplido los siete años de antigüedad en la empresa no tendrán derecho a la prima de antigüedad. Por lo que hace a los trabajadores que han cumplido con la antigüedad mencionada, en adelante la prima de antigüedad se cancelará teniendo en cuenta el siguiente cuadro de día por antigüedad.”

Antigüedad en años	Prima actual en días de salario	Nueva prima en días de salario
7 - 9	15	12
10 - 14	22,5	18
15 - 19	30	24
20 - 24	40	33
25 - 29	60	48
Más de 30	75 a 90	70

“Los ahorros que se generen para la empresa por la aplicación de lo dispuesto en los numerales anteriores serán destinados a los fines establecidos en la ley y para el fondo de reconversión industrial.”

Empresarios y trabajadores se comprometieron a incluir como norma convencional permanente los compromisos adquiridos en la presente acta, y también a dar a la convención colectiva una duración igual a la permanencia de la empresa en proceso de reestructuración en los términos que fija la Ley 550.

Los trabajadores ahorrarán un monto equivalente al 2% de su salario. Este ahorro será destinado a los fines establecidos en el “Acuerdo de Intención Acerías Paz del Río” en el que los trabajadores se comprometen a adquirir las deudas de la empresa con el Grupo Empresarial Antioqueño (anteriormente Sindicato Antioqueño) por un valor equivalente al 10% del capital de esta deuda [...] pagada ésta los trabajadores adquirirán el 70% del crédito del IFI por un valor equivalente al 25% del capital de esta deuda. Para lograrlo los trabajadores deberán:

- Ahorrar del 2% de su salario, el cual se extenderá por el plazo requerido para pagar la deuda con el IFI;
- Pagar al IFI una tasa de interés equivalente al DTF sobre el monto del saldo insoluto;
- Llevar los ahorros a un patrimonio autónomo que adquirirá los créditos. Dichas acreencias se destinarán exclusivamente a la compra de acciones de Acerías Paz del Río por su valor nominal;
- Dar en prenda a favor del IFI las acciones durante el plazo de pago de las mismas para que en el saldo pendiente de pago esté respaldado.
- Las acciones entregadas en garantía se libe-

rarán en forma proporcional a medida que se vaya cancelando el crédito asumido con el IFI para el pago de acciones.

- Si los pensionados no adquieren el 30% restante del crédito del IFI los trabajadores tendrán la opción para adquirir tal acreencia con el mismo flujo de ahorro del 2% antes mencionado.

Cicolac Ltda. y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Alimentos, Sinaltrainal. Laudo arbitral

El Ministerio de la Protección Social constituyó un tribunal de arbitramento obligatorio para el estudio del diferendo laboral colectivo y decidir a este respecto. Los trabajadores optaron por no entrar en huelga, aunque ésta había sido declarada por la asamblea general, y permitieron que el conflicto colectivo de trabajo lo decidiera el tribunal de arbitramento.

“Por mayoría (con salvamento de voto del árbitro designado por la organización sindical), se declararon competentes para conocer y fallar sobre la totalidad de la denuncia patronal, invocando al efecto la doctrina mayoritaria de la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia, (contenida en los fallos de marzo 4 de 1997, febrero 8 de 1999 y octubre 20 de 1999), según los cuales, los tribunales de arbitramento son competentes para resolver y fallar sobre la denuncia de convenciones colectivas originadas en los aspectos regulados por el artículo 11 de la ley 100 de 1993 y su decreto reglamentario, con el fin de articular y armonizar el nuevo sistema de Seguridad Social con la contratación colectiva”. Igualmente, se afirmó que “...reuniendo los requisitos de concreción pertinente y sustentación oportuna, sin que se

hubiere aducido ninguna razón válida su interlocutor social para negarse a tratar los temas propuestos...”, octubre 20 de 1999 que a la letra dice: “es por eso que el “arbitrador” así llamado por alguna parte de la doctrina para distinguirlo del “árbitro”, sustituye a las partes en conflicto en la creación y manifestación de una voluntad contractual, estableciendo una norma de carácter general y no particular”. Y precisamente porque se trata de crear una norma jurídica para regular en abstracto y de manera genérica situaciones futuras, y no de un fallo dictado para zanjar un concreto y específico pleito, no puede considerarse que la convención colectiva de trabajo o el fallo arbitral

(que se le equipara en cuanto regula de manera general las condiciones que regirán los contratos de trabajo en la empresa durante su vigencia) constituyan, como normas objetivos que son, un “derecho adquirido”

Cambios en la convención colectiva de trabajo

La resolución del “laudo arbitral”, contiene aspectos que se diferencian marcadamente de la convención anterior. Veamos algunos:

En la siguiente tabla se muestra cómo se acordaron las indemnizaciones para los trabajadores que tienen contrato vigente de trabajo con la empresa.

Tabla de indemnización en días de salario básico

Tiempo de servicio	Antes	Hoy	Diferencia
De 60 días a un año	100	67	33
Más de uno a dos años	180	120	60
Más de dos a cuatro años	260	173	81
Más de cuatro a cinco años	350	233	117
Más de cinco a nueve años	500	333	167
Más de nueve a diez años	650	433	217
De diez años en adelante	Base 100 días por el primer año más 80 días adicionales por año subsiguiente	Base 67 días por el primer año más 54 días adicionales por año subsiguiente	Base 33 subsiguiente 26.

A los trabajadores que se vinculen a la empresa a partir de la vigencia del presente laudo, se les aplicará la indemnización establecida en la Ley.

Sobre la contratación decía: “los puestos de trabajo donde se requiera personal permanente, siempre serán ocupados por trabajadores

con contrato a término indefinido. El personal se escogerá entre los trabajadores que laboran con contrato a término fijo, teniendo en cuenta la lista acordada entre empresa y sindicato, salvo el personal calificado, si no existiere en el personal con contrato a término fijo”.

Sin embargo fue suprimido de la conven-

ción anterior el párrafo siguiente: "Si el cargo a ocupar es de un grupo superior al primero, se someterá a la reglamentación de los ascensos".

Salarios grupos de trabajo: cambiaron los

salarios básicos de las categorías de obreros y empleados, los cuales se le aplicarán a los trabajadores que se contraten con posterioridad a la vigencia de este laudo.

Comparativo de salarios básicos correspondientes por categorías y su diferencia porcentual

Obreros	Valor \$ día antes	Valor \$ día hoy	Diferencias %	Empleados	Valor \$ día antes	Valor \$ día hoy	Diferencias %
1	30.750	14.721	- 52,13	1	32.355	16.334	- 49,52
2	32.355	16.333	- 49,52	2	34.411	18.804	- 45,36
3	34.411	18.803	- 45,36	3	36.583	20.634	- 43,60
4	36.625	20.634	- 43,66	4	39.119	25.602	- 34,55
5	39.119	25.601	- 34,55	5	41.611	32.033	- 23,02
6	41.610	32.033	- 23,02	6	44.060	33.918	- 23,02

El laudo estableció que el salario mínimo convencional, a partir de la vigencia, será de \$440.000 mensuales. Este mismo correspondía antes a \$732.741,42. La diferencia porcentual es de -39,95%.

También el laudo eliminó los siguientes beneficios: médico de la empresa; especialistas; hospitalización y cirugía; odontología; drogas; servicio médico al trabajador; servicio médico a hermanos; descuento por plan médico. A cambio a partir de la vigencia del laudo y para los trabajadores vinculados actualmente a la empresa, ésta contratará un plan de medicina prepagada para el grupo familiar básico establecido por la ley, cuyo costo será pagado en un 70% por la empresa y un 30% por el trabajador. A los trabajadores que se vinculen a partir de la vigencia del laudo, se les garantiza su afiliación al sistema de seguridad social en salud establecido por la ley.

En el caso de educación, se eliminaron las

becas y las becas-reglamento: los beneficiarios de becas pasan a ser beneficiarios de los auxilios. A los que tenían becas, se les otorgará un auxilio especial por una sola vez no constitutivo de salario de un millón, dos millones o tres millones de acuerdo al nivel, es decir en su orden primaria, secundaria y universidad, en razón a la transición.

En el caso de vivienda, se canceló del fondo rotatorio el monto acumulado de mil millones y se creó uno nuevo de trescientos millones de pesos. Con éste se otorgarán créditos para la adquisición de vivienda de nuevos trabajadores vinculados a partir de la expedición del presente laudo con la reglamentación actualmente vigente.

Para los antiguos trabajadores, se crea un fondo de cien millones de pesos, para reparación de vivienda, cuya reglamentación será expedida por la empresa.

La prima de vacaciones, la prima extra de

navidad y la prima de antigüedad se mantienen para los trabajadores antiguos que actualmente laboran en la empresa. A los trabajadores que ingresen a la empresa a partir de la vigencia del laudo, no se les pagará.

En cuanto a los derechos y permisos sindicales, el laudo les ha reducido en una tercera parte el número de días establecidos en los numerales primero y segundo, así: de 1.350 días pasa a 900 y de 550 días pasa a 367.

La Sociedad Codensa S.A. E.S.P. y el Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia, Sintrelecol

La vigencia de esta convención que antes era de dos años pasó a ser de cuatro.

Desde el convenio colectivo anterior, viene funcionando una comisión de flexibilización laboral, cuyos resultados, son las determinaciones optadas en el nuevo convenio.

Para la convención vigente se acordó lo siguiente: “las partes dejan expresa constancia que el siguiente acuerdo surgió en desarrollo de la negociación de la nueva convención colectiva de trabajo, la cual se realizó bajo la óptica de estimular la generación de empleo directo dentro de Codensa S.A. E.S.P., a sabiendas de que las prerrogativas que se mantienen solamente para trabajadores vinculados con anterioridad al primero de enero de 2004, generan un costo para la empresa que solamente puede asumir como reconocimiento especial a su antigüedad y que al no serle aplicable a los trabajadores que ingresen a partir de esta fecha, permitirá costos laborales más competitivos hacia el futuro, que buscan, ante todo, la perdurabilidad de la empresa como fuente generadora de empleo”.

Sin embargo con este acuerdo también se busca fortalecer el derecho de asociación sin-

dical de Sintraelecol, ya que las 140 personas que ingresen a la compañía ocuparán cargos convencionados.

Seguidamente hacemos una transcripción de algunos acuerdos que nos parecen importantes para los comentarios que venimos haciendo:

Ingreso de nuevos trabajadores

La empresa se compromete a vincular directamente con contrato laboral a término indefinido un número mínimo de 140 trabajadores para ocupar cargos convencionales, previa aplicación del proceso de selección, de la siguiente forma: durante el año 2004, 30 trabajadores, durante el año 2005, 40 trabajadores, durante el año 2006, 40 trabajadores y durante el año 2007, 30 trabajadores. Se deja por entendido que si en cualquiera de los años arriba ingresa un número superior de trabajadores al expresado, estos de todas maneras se tendrán en cuenta para contabilizar la suma total de trabajadores a ingresar.

Beneficios para trabajadores que ingresan con posterioridad al primero de enero de 2004

Empresa y Sindicato acuerdan que todos los trabajadores que ingresen a la compañía a partir del día primero de enero del 2004, tendrán derecho a los siguientes beneficios:

- Subsidio de transporte: se reconocerá el auxilio de transporte legal en los términos y las condiciones consagrados en el Código Sustantivo de Trabajo.
- Subsidio de alimentación: la empresa reconocerá el valor de \$9.473 pesos por cada día efectivamente laborado. De acuerdo con lo establecido en el artículo 15 de la ley 50/90, las partes acuerdan que este be-

- beneficio no constituye salario para ningún efecto laboral
- Prima de servicios: se reconocerá la prima legal de servicios en los términos y condiciones consagrados en el Código Sustantivo de Trabajo.
 - Prima de vacaciones: la empresa reconocerá una prima de vacaciones equivalente a 30 días de salario básico mensual. Este beneficio no constituye salario para ningún efecto laboral.
 - Indemnización en caso de despido sin justa causa: se aplicará la indemnización legal establecida en el Código Sustantivo del Trabajo en caso de despido unilateral y sin justa causa por parte de la empresa.
 - Quinquenio: no tendrá derecho a este beneficio.
 - Descuento de energía: no tendrá derecho a este beneficio.
 - Cuotas a la seguridad social: no tendrá derecho a este beneficio
 - Aplicación de los beneficios consagrados en convención: Igualmente las partes acuer-

dan que todos los demás beneficios consagrados en la presente convención colectiva de trabajo, seguirán aplicándose a los trabajadores que ingresen con posterioridad al primero de enero de 2004, en los términos establecidos en este acuerdo convencional.

No obstante lo anterior, la prestación del servicio médico para los familiares del trabajador que ingresa a partir del primero de enero de 2004, pactado en el artículo 44 de la presente convención colectiva de trabajo, se contratará sin el suministro de medicamentos del Plan Adicional de Salud, PAS.

Como podemos apreciar en estas descripciones sobre acuerdos laborales, el sindicalismo ha venido ajustando sus políticas de negociación, según las circunstancias ameriten tomar una u otra posición. En el próximo número estudiaremos otras convenciones de importancia para visualizar los acontecimientos que en materia laboral se vienen definiendo en razón de la política económica neoliberal, de la flexibilización laboral y de la globalización.

Novedades jurisprudenciales

Por:

Beatriz E. Alzate Vargas

Abogada, Área de Derechos Humanos y Laborales

Escuela Nacional Sindical

Creación de sindicatos. La creación sucesiva de sindicatos desnaturaliza el derecho de asociación

La Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá emitió una desafortunada sentencia en contra de la libertad sindical y el derecho de asociación, en la que deslegitima la creación sucesiva de sindicatos al afirmar que ello busca obtener estabilidad laboral y no defender los fines propios de estas organizaciones, por lo que este proceder desnaturaliza la razón de ser del derecho de asociación. La fundación de sindicatos debe ser válida de acuerdo con la Ley; el incumplimiento de los requisitos legales implica que el acto jurídico de fundación adolece de objeto ilícito y según el artículo 1.519 del Código Civil, un acto en estas condiciones no puede producir efectos.

Concluye también el tribunal que el fuero sindical busca garantizar la existencia del sindicato y del derecho de asociación, "mas no garantizar la estabilidad, así como tampoco el mantenimiento de la relación laboral, contraviniendo ordenamientos legales". (Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá, S. Lab. 18-2003 00603 04, feb. 28/05).

Fuero circunstancial. Si se incumplen las etapas del conflicto el fuero circunstancial pierde sentido

El fuero circunstancial es un amparo del que se goza durante el conflicto colectivo de trabajo. Si bien el conflicto colectivo de trabajo inicia con la presentación del pliego de peticiones al empleador y termina cuando se firma la convención, o pacto, o quede ejecutoriado el laudo arbitral, según el caso; no puede entenderse que si no ocurre la terminación del conflicto en esos términos, éste persiste sin limitación en el tiempo y que el amparo se conserva, dado que el cumplimiento de los periodos y términos del conflicto es el único camino válido para lograr el amparo legal del fuero circunstancial.

La pérdida de vigencia del conflicto colectivo por su abandono le resta sentido al amparo, y por ello corresponde al trabajador la prueba de la subsistencia del diferendo laboral. Pero si en el conflicto colectivo iniciado con el pliego se pasan por alto etapas y términos legales y no se puede acreditar la subsistencia del conflicto, el fuero circunstancial desaparece. (CSJ, S. Lab., 23843/05 M.P. Gustavo José Gnecco Mendoza)

Notificación al sindicato. Sindicato y demandado deben ser notificados en la misma oportunidad procesal

Se declaran exequibles en forma condicionada las expresiones "podrá" del inciso 1° del artículo 118B del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el numeral 3° del mismo artículo; y la expresión "por el medio que el juez considere más expedito y eficaz para que coadyuve al aforado si lo considera conveniente", en el entendido que la notificación de dicho auto debe realizarse en la misma oportunidad procesal en que se notifique al demandado.

En los procesos de fuero sindical donde el sindicato no sea el demandante, se le debe notificar el auto admisorio de la demanda en la misma oportunidad procesal que al demandado, para que tenga la posibilidad jurídica de actuar en igualdad de condiciones; pues dado que la organización sindical es sujeto de la relación jurídico procesal por ser el aforado parte de ella, se hace forzosa su citación. Así las cosas, los sindicatos en los procesos de fuero sindical tienen la calidad de parte, por lo que no puede adelantarse sin su participación, como garantía de defensa del derecho de asociación y libertad sindical. (Corte Const., C-240/05 M.P. Alfredo Beltrán Sierra).

Pensión de invalidez. Pérdida de la pensión por disminución de la incapacidad laboral es procedente

La extinción de la pensión de invalidez por una evaluación médica que acredite la disminución de la incapacidad laboral por debajo de los límites establecidos en la Ley, es legítima; pues se verifica la recuperación de la capacidad productiva y en esa medida no se vio-

lan derechos fundamentales. Sin embargo, cuando existan dudas sobre la aplicación de la norma que señala los porcentajes de pérdida de la capacidad, se debe aplicar el principio de la condición más beneficiosa para el trabajador; por ejemplo si el reconocimiento de la pensión se hizo en virtud de convención colectiva o de una norma anterior a la Ley 100/93 que establezca una situación más gravosa para el pensionado. (Corte Const., T-290/05 M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra).

Protesta sindical. Condena por abuso de la protesta sindical no es vía de hecho

En la democracia colombiana existen legítimos espacios institucionales para la protesta sindical, y la represión de tales expresiones contraría conquistas laborales obtenidas a lo largo de la historia y con sólido soporte en el moderno constitucionalismo. No obstante, esas expresiones de inconformidad deben darse en un marco de respeto por la diferencia, sin menoscabo de derechos ajenos y sin contrariar el ordenamiento jurídico. Si esos límites se desconocen, es legítimo que se promueva un proceso, en el que en todo caso debe respetarse el debido proceso, para que eventualmente haya una declaratoria de responsabilidad de quien abuse de la protesta sindical. (Corte Const., T-310/05 M.P. Jaime Córdoba Triviño).

Reintegro. Proceso liquidatorio no es excusa para negar el reintegro de un trabajador

Cuando se profiere una orden de reintegro contra una entidad, ésta no puede, aduciendo encontrarse en proceso de liquidación, negarse al cumplimiento de la misma, mediante la

simple expedición de un acto administrativo, que declare su imposibilidad para cumplirla; pues se estarían quebrantando principios fundantes del Estado de derecho y vulnerando los derechos fundamentales del ex trabajador que obtuvo la orden de reintegro. Debe entonces, la entidad iniciar proceso ordinario laboral, para que sea el juez quien determine si el reintegro efectivamente no resulta posible, atendiendo las circunstancias en que se encuentra la entidad e igualmente precise la indemnización para compensar al ex trabajador, en el evento que sea imposible jurídica y materialmente el reintegro. (Corte Const., T-323/05 M.P. Humberto Antonio Sierra Porto).

Asociación sindical. Incumplir el procedimiento estatutario vulnera el derecho de asociación

Las organizaciones sindicales pueden establecer en sus estatutos disposiciones adicionales que regulen los procedimientos sancionatorios dentro de la organización. Cuando se va a separar a un afiliado del sindicato se debe seguir el procedimiento legal contemplado en la Código Sustantivo del Trabajo y el contenido de los estatutos, de lo contrario se incurre en una vulneración del debido proceso y demás principios incorporados a éste, así como de los demás derechos inherentes al derecho de asociación. (Corte Const., T-331/05. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto)

Convenios. Son fuente principal y directa en el ordenamiento jurídico los convenios de la OIT

Se declaró la exequibilidad condicionada del artículo 19 del Código Sustantivo de Tra-

bajo, que establece que los convenios de la Organización Internacional del Trabajo son normas de aplicación supletoria, "en el entendido de que no exista convenio directamente aplicable como fuente principal o prevalente al caso controvertido y el convenio que se aplique supletoriamente, esté debidamente ratificado por Colombia".

Los convenios de la OIT ratificados por Colombia no pueden ser considerados simplemente como fuente supletoria en el ordenamiento laboral, ya que forman parte de la legislación interna por disposición expresa del artículo 53 de la Constitución Nacional. En este orden de ideas: a) Si existe convenio ratificado por Colombia aplicable al caso controvertido será fuente principal y directa. b) Los convenios ratificados por Colombia que protejan y desarrollen los derechos humanos son fuente prevalente en el ordenamiento interno, por formar parte del bloque de constitucionalidad (artículo 93 C.N.), y c) Si por el contrario no hay convenio aplicable directamente al caso controvertido podrá, conforme al artículo 19 del Código Sustantivo de Trabajo, acudirse por aplicación analógica o como fuente supletoria a otros convenios, que aunque no regulen exactamente la materia puedan ofrecer elementos de juicio para resolver el caso, siempre y cuando éstos estén ratificados por Colombia.

Manifestó también la Corte Constitucional que la inclusión al Bloque de Constitucionalidad de los convenios internacionales, se da solo en la medida que esa corporación los haya examinado caso por caso y así lo haya determinado, previo un estudio específico de su materia, y que solo los convenios de la OIT que protegen derechos humanos en el ámbito laboral deben hacer parte del Bloque de Constitucionalidad. (Corte Const., C-401/05 M.P. Manuel José Cepeda espinosa)

Reintegro. Las madres cabeza de familia gozan de protección especial

La Corte Constitucional ordena el reintegro de todas las madres cabeza de familia despedidas de Telecom, por la reestructuración de la empresa en el 2003. Aunque el fallo se produjo porque 23 madres cabeza de familia presentaron acción de tutela, la Corte extendió los efectos en esta sentencia de unificación, a las madres que en otras oportunidades demandaron y obtuvieron fallos adversos y a las que no demandaron.

La estructura de la administración puede reformarse siempre y cuando no se vulneren derechos fundamentales, especialmente los laborales de los servidores públicos. Las madres cabeza de familia gozan de una protección especial consagrada en el artículo 43 de la Carta; esta protección es una de las llamadas acciones afirmativas o políticas que favorecen a personas o grupos históricamente discriminados, con el fin de reducir o eliminar las desigualdades sociales. No obstante, el desempleo y la vacancia temporal de la pareja, o su ausencia transitoria no son suficientes para asegurar que la madre tiene la responsabilidad exclusiva del hogar y que tiene la condición de madre cabeza de familia.

La protección especial a las madres cabeza de familia debe entenderse como protección al grupo familiar y especialmente a los niños que de ella dependen. En este mismo sentido se pronunció el máximo tribunal constitucional en la sentencia T-546 de mayo 26 de 2005, donde además consideró que aún existiendo otros mecanismos judiciales para asegurar las medidas de estabilidad laboral reforzada de las madres cabeza de familia diseñadas en los procesos de reestructuración del Estado, éstos no resultan idóneos para la protección de los de-

rechos fundamentales, por lo que la acción de tutela es procedente por ser el medio más eficaz. (Corte Const., SU-388/05 M.P. Clara Inés Vargas Hernández)

Pensión de invalidez Para determinar el grado de invalidez deben valer las condiciones de salud anteriores

Se declara la inexecutable del parágrafo 1° del artículo 1° de la Ley 776/02 que señalaba que "la existencia de patologías anteriores no es causa para aumentar el grado de incapacidad, ni las prestaciones que correspondan al trabajador".

Esta norma desconocía completamente la realidad, al permitir que una persona a pesar de estar materialmente inválida, perdiera su derecho a pensión por invalidez por no tener un reconocimiento formal de su incapacidad.

Si el Sistema de Riesgos Profesionales no le tiene en cuenta al trabajador las condiciones de salud anteriores para calificar el grado de invalidez, le vulnera el derecho a la igualdad y los principios constitucionales de irrenunciabilidad, universalidad, solidaridad y obligatoriedad de la seguridad social; así como los derechos consagrados en la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad (Corte Const., C-425/05 M.P. Jaime Araujo Rentería).

Retiro de carrera Inexecutable causal de retiro por razones de buen servicio

La Corte Constitucional declaró inexecutable el literal c) y el parágrafo 1° del artículo 41 de la ley 909/04 que contemplaba como causal

de retiro "razones de buen servicio, para los empleados de carrera administrativa, mediante resolución motivada". Se resolvió la acción con base en el mismo argumento que expusiera la Escuela Nacional Sindical en coadyuvancia presentada a esta demanda: la vulneración al debido proceso.

Aunque el régimen de carrera administrativa por regla general no es de carácter sancionatorio, sino que está fundado en el mérito, esto es, en la selección de mejores servidores, evaluación y control de su desempe-

ño, hay que concluir que la causal de retiro por razones de buen servicio tiene una proyección necesaria en el ámbito disciplinario, pues se relaciona con el incumplimiento de los deberes que corresponden al servidor público, y en esa medida el debido proceso aplicable es el propio del derecho disciplinario; el que no está previsto en las normas acusadas, dado que estas permiten que la sanción de retiro sea impuesta sin el lleno de las garantías para el funcionario de carrera. (Corte Const., C-501/05 M.P. Jaime Araujo Rentería).

de los derechos del trabajo

Bulletin on the Human Rights of Colombian Workers / October 2005 / N° 6

OBSERVATORIO

Truth, Justice, and Reparations for
the Colombian Union Movement: A
Forgotten History with Answers
Pending

- The Flexibilization of Collective Bargaining Contracts
- Jurisprudential novelties

Content

Truth, Justice, and Reparations for the Colombian Union Movement: A Forgotten History with Answers Pending	1
The Flexibilization of Collective Bargaining Contracts Mario Baena Alfonso	6
Jurisprudential novelties Beatriz E. Alzate Vargas	13

Labor Rights
OBSERVATORY
N° 6
October 2005



ESCUELA NACIONAL SINDICAL

Calle 51 N° 55-78
Tel: 5133100 Fax: 5122330
Correo electrónico:
coddhlab@ens.org.co
A.A. 12175
Medellín-Colombia

Director
Luis Norberto Ríos Navarro

Academic Director
José Luciano Sanín Vásquez

Human and Labor
Rights Unit Coordinator
Juan Bernardo Rosado Duque



Benjamín Ball, Medellín, 2005

Front cover photograph
Benjamín Ball
Medellín, 2005

This bulletin has been published with the financial assistance of the European Community. The points of view expressed in it solely reflect the opinion of the Escuela Nacional Sindical and in no way represent the official point of view of the European Commission.

Truth, Justice, and Reparations for the Colombian Union Movement

A Forgotten History with Answers Pending

The use of violence against the Colombian union movement is perhaps one of the most distinctive and fundamental characteristics of union history in this country. Its prolonged presence and insidious manifestations have pushed the movement towards a dramatic and alarming humanitarian crisis. It is well known to all that Colombia has consolidated its position as the world's most dangerous place to carry out union activity, and despite the multiple human rights reports denouncing the situation and the observations of international human rights organizations, this desolate panorama keeps counting its victims, generating terror, and prolonging a systematic policy of impunity and silence. From 1991 to the present day, the Escuela Nacional Sindical has outlined and systematized the violations against the life, liberty, and physical integrity of unionized workers, presenting in its continuous and permanent reports on human rights violations a sinister panorama in which over the past fifteen years, 2.150 unionized workers have been assassinated, 3.035 have received death threats, and 182 workers have been disappeared.

The silence and oblivion have strengthened the hand of the impunity that has reigned during the entire tangled and complex history of violence against unionized workers in this coun-

try, denying and trivializing a reality that echoes in the pain of the victims and deepens the breach that separates and marginalizes this social group in our society. An amnesiac pardon and a strange oblivion has permeated this history, leaving in ambiguity the multiple responses that the society and the union movement cry out for, leaving behind in the shadows the notions of responsibility and punishment, and feeding an atmosphere of impunity already full of mistrust and incredulity towards the government institutions. Meanwhile, the guarantees to prevent the repetition of these violent acts, and the right to truth and reparations for the victims have languished for an extended time at the margins of the interests of the government, and thus have been diluted into the confused nature of this oblivion.

During the Pastrana and Uribe administrations, and in their polemical negotiations with the guerrilla and paramilitary groups, the interest in processes of truth, justice, and reparations has grown, along with the demands of Colombian civil society and the international community. Both have pressured for the implementation of a law that would facilitate the establishment of peace, based on the recognition of victims' rights, reparations, justice, and the guarantee that these crimes will not be repeated.

However, Law 975 of 2005, or the "justice and peace" law has been just approved, without taking into account the warnings and suggestions of diverse social organizations and various sectors of the international community. Due to this, the path towards the clarification of the facts and the right to the truth is blocked once again, since the law does not call for the appropriate procedural measures to achieve the revelation of the truth, a fundamental notion in any peace process that intends to respect victims' rights and to provide the means for the healing of the country's social fabric.

The Truth about the Violations of the Human Rights of Unionized Workers. From Victims to Victimizers

To discuss truth, justice, and reparations for the Colombian union movement, it is first necessary to reinterpret and understand the nature of the violence against unionized workers, in terms of its manifestations, causes, and perpetrators, to be able to identify, without distortions and confusion, the role of the victims.

It is impossible to speak of the violence against unionized workers in this country as if it constituted a homogeneous and monolithic whole, with the understanding that the violence against unionists has always been the same, with identical characteristics. Instead, it is necessary to situate this violence in the cultural contexts and historical sites where unionists are found, link it to those who are responsible and to its causes, and observe it through the specific view of the victims. In this way, it is possible to understand the violence and the complexity of its manifestations and dimensions, as well as distance it from the simplistic explanation that it

is merely a product of the armed conflict, or from the speculative argument which links it to one of the armed actors. In this sense, the systematic research on violations against Colombian unionists that the human rights unit of the ENS carries out has been able to show how unionists are victims, not just of paramilitary groups, but as well as of the guerrillas, the business owners, the State, and common criminals. For example, it is important to note the 141 cases of assassinations of unionized workers carried out by the guerrilla groups; the situation of Urabá, Antioquia between the years 1996-1997 was illustrative of this.

By recognizing the nature of the violence, it is possible to classify the unionists in the category of victims, show that they were not connected to their victimizers, and reassert that their union activity was an exercise of their civil rights. Any process seeking truth, justice, and reparations cannot project an ambivalent image of these unionists, which on one hand presents them as actors in the conflict and on the other as victims of that very conflict. This ambivalence negates the reality of the humanitarian crisis in the union movement and the profound effects that the violence has caused.

Without a doubt, the assassinations of the three unionists in August 2004 in Arauca show us how high government and military functionaries commit arbitrary and irresponsible acts in order to try and prove that unionized workers are actually armed actors, thus translating their public image from victims to victimizers. In this case, the initial public statements by government representatives, including the Vice President and military leaders, signaled these unionists as presumed guerrillas killed in combat, yet the results of the investigations presented by a prosecutor from the human rights unit of the Attorney General's office on July 13,

2005 showed how these unionists did not die in combat as it was publicly declared, instead they were dragged from their place of residence in the Caño Seco village and then assassinated in a nearby yard without any military confrontation, despite what the military officials from the Mechanized Battalion in Saravena, Arauca said. Other cases, such as that of Hernando Hernández Pardo, leader of the USO, who was accused of having ties with the guerrilla and then released; the arrest of Alfredo de Adrés Correa, who was accused of having ties to the FARC and then was later released and then killed; and the current situation of Hernando Hernández Tapasco, leader of Fensuagro, who was arrested on charges of rebellion, among others, clearly show how the Colombian military construct and spread a false image that connects union activity with subversive activity. The multiple prosecutions of important union leaders are illustrative, as in these cases there is a complete lack of evidence to support these accusations, yet union leaders continue to be considered as suspects and arrest warrants continue to be dictated against them.

Additionally, it is also necessary to reject the image that the national government and the business owners have inculcated in the societal imagination through alluding, directly and indirectly, to the union movement as an obstacle to national progress. The cases of Bancafe and the Social Security Institute are illustrative of the way in which the government announces the restructuring of Colombian state companies, specifically listing the dismantling of the existing union organizations as a particularly important achievement.

On the other hand, the communications media, who are responsible in large part for the shaping of public opinion, have contributed to the slander and distortion of the per-

ception of unions, by constantly presenting unionized workers as presumed terrorists or guerrillas in different media, condemning these workers without any legitimate argument, as a manifestation of their anti-union prejudice .

A process that seeks the truth should consider in some way the actions taken by the communications media, the government, the military, and the business owners against the workers, and should also grant legitimacy to the union movement as a whole, and reaffirm and reinstate its fundamental role in Colombian society.

Collateral Damage? Or the Invisibilization of the Victimizers

As we have stated repeatedly, the violence against unionists is systematic, selective, and continuous. It continues to leave a long shadow of impunity that tries to diffuse and occult this violence with the passing of time and with the juxtaposition and succession of violations, relegating the obligations of the State to contingent situations, that are converted into shields to obscure the recent past, where history no longer holds and impunity gains ground. According to the information recorded in the ENS database, from January 1, 1991 through August 2005, of a total of 7.666 violations, 85% of these acts committed against the life, liberty, and physical integrity of unionized workers have as their root cause the exercise of union activities. That is to say, these violations occurred as a consequence of union actions, such as labor conflicts that take place during collective bargaining negotiations, strikes, or other common activities carried out on a daily basis by unions. Only 5% of these violations are a direct result of the armed conflict. This consideration forces us to reject the thesis that inten-

tionally distorts the origin of the violence against unionized workers by affirming that this violence is framed within the context of an armed conflict, in which unionists are just collateral damage in a prolonged, confused conflict that the country continues to face. Due to this, the search for truth, justice, and reparations must stem from a realistic notion of the origin of this violence, which identifies the real victimizers without diffusing the responsibilities of different actors in this confused panorama marked by war.

Obscured Responsibilities, Prolonged Silences

As the ENS has stated in its annual human rights reports, there is a lack of information on who is responsible for a large percentage of the registered violations, since in many cases, details are missing or the authors of the crime are unidentified. According to this information, of the 7.666 registered violations, there is no information on who is responsible for 5.077 cases, or 66,2 %, and for a mere 33,7% of the cases there exists information on who is responsible for the crime, thus showing us the continuous and systematic trend of obscuring and occulting those who are responsible.

However, the information in the database shows that of the total number of registered violations, 1.693 cases are reported as having been committed by paramilitary groups, which is equivalent to 22,13%. So if we consider the relationship between that statistic and the total number of cases in which information exists on the group responsible for the crime, we can observe that of the 2.589 records for which this information exists, 65% correspond to violations committed by paramilitary groups. It is also important to note that these groups ap-

pear as responsible for 13% of the homicides committed against unionized workers, which is equal to 275 homicides, and responsible for 26,3% of death threats, or 800 cases. This information can be compared to the number of violations that guerrilla groups committed, which is equivalent to 4% of the total, or 310 cases, of which 141 are homicides. Government authorities are responsible for 5% of the total violations, which equals 384 cases of which 217 are arbitrary detentions. These statistics confirm the thesis stated repeatedly by the ENS in its reports that the paramilitary groups have historically been the greatest violators of the human rights of Colombian unionists. The recent decrease in the levels of homicides in the context of the ceasefire by the paramilitary groups (which can be questioned if we take into account their responsibility for 23 homicides during 2003 and 2004, despite their commitment to ending hostilities) shows without a doubt the responsibility of these groups for the violence against unionists. This situation can be interpreted as a fall-back strategy by the paramilitary groups in their desire to present real results at the negotiating table with the government.

In the context of the process of demobilization of the paramilitary groups, any search for truth, justice, and reparations should oblige these groups to clarify all of the violations they committed against unionized workers in order to achieve the recuperation of a historical memory immersed in silence and mangled in distortions. This process should take into account a reparations proposal not just directed towards specific unionists who are victims, but also the union movement as a whole, as well as commit to strategic measures that aim to prevent the repetition of these violations. For this reason, any process towards justice and

peace cannot and should not be concluded behind the backs of the union movement and its victims.

A Law with Divided Intentions

For the Escuela Nacional Sindical, the recent approval of the controversial Law 975 of 2005 or the "Justice and Peace" law, is a reason for worry, as the possibility exists that this law, instead of facilitating the reestablishment of peace founded in truth, justice, and reparations, will convert into a useful instrument for perpetuating impunity. Despite being conscious of the necessities of a peace process demand flexibility in terms of judicial processes against the victimizers and even in terms of the limits of a reparations proposal, it is still worrying, as Rodrigo Uprimny has stated, that this law does not incorporate the necessary procedural measures to achieve and guarantee that the truth is revealed. For the ENS, it is impossible to make any concessions in this respect; the truth should be a pillar of any peace process that intends to spur national reconciliation and to dismantle the military structures that have made the violence committed in this country possible. Without a full revelation of the truth, the recuperation of historical memory and the clarification of what has happened in order to avoid a repetition of these crimes or to adopt preventative measures will be difficult. Without the truth, it will be impossible to guarantee the rights of the victims as well as to reestablish the social fabric of the country and to achieve national reconciliation.

A process that seeks truth, justice, and reparations for the Colombian union movement should clarify the hazy relationships and links

between members of the government and military forces and the paramilitary groups in the context of the violations against Colombian unionists. It should also facilitate the recounting by the paramilitary groups of the violations committed against unionized workers without leaving out any detail, in order to clarify the situations in which these groups have intervened in labor conflicts, so that the responsibilities of business owners and State entities in relation to these violations can be revealed.

This process should also report on and clarify all of the violations against unionists of which the guerrilla groups are responsible for, and especially the responsibility for the assassination of workers in Urabá, Antioquia. In addition, the culpability of the communications media, government representatives, and military officials should be assessed in regards to the ways that they have defamed the union movement and its image in the Colombian popular culture, as a way of legitimizing the violence against unionists. The true role of unionism in this country should be reclaimed. Finally, the government should provide information and be aware of all of the investigations that have been conducted in relation to the violations against unionists, be aware of the dilatations and silences that have prevented the meting out of sentences for those that are guilty, and also provide the information necessary in order to reveal the true history of violence against the union movement.

Without taking into account these initial considerations, it is impossible to conceive of reparations for union victims, and even less in a guarantee that these happenings will never again be repeated.

The Flexibilization of Collective Bargaining Contracts

By:

Mario Baena Alfonso

Organizational Capacity Building and Collective Bargaining Negotiations Unit,
Escuela Nacional Sindical

In this article and in the following article, we will comment upon the relationships between the two sides involved in collective bargaining negotiations, illustrated by selected collective bargaining contracts. With this exercise, we would like to emphasize that “the companies use their discretion to negotiate or not negotiate with the unions, and for that reason the unions are open to negotiate the terms of the contractual gains they have made in order to ‘save the company’”.

It is a fact that in these times, the workers agree to “negotiate agreements,” as Delgado expresses, with the intention of seeking an end to the outsourcing that the company practices permanently, even for jobs that form part of the normal production process. The workers also seek to replace outsourced positions that will be created for reasons related to production increases and other unforeseen circumstances; with this tactic, they try to avoid the subcontracting that is utilized in various ways in our job market. In addition, the workers try to assure that the new employees will be hired with stable permanent or temporary contracts, with all or some of their benefits equal to those in the collective bargaining contract. In other cases, they seek to guarantee that these ben-

efits are better than the legal minimum but are not as good as those that the workers who entered the company before the new collective bargaining contract came in to force receive. In addition, all of these strategies primarily aim to guarantee the survival of the collective bargaining contract as a whole, collective bargaining as a practice, the union, and especially decent employment.

The cases that we cite can show, through a specific interpretation, how unionism is showing “solidarity with the business owners;” though, with a different interpretation, they can show how this is a necessary tactic due to the environment, movements, and circumstances that engulf our country. These cases can also be seen as a way of showing how links of solidarity are built and how social benefits, that are currently under attack, can be won; and finally, they can be understood as particular processes that seek equality and the establishment of a true social welfare state.

The way in which some of the content of these collective bargaining contracts was agreed upon was done according to the principles of the Colombian Constitution and the international conventions ratified by our country; in other cases, certain possibilities and necessi-

ties were emphasized; and in others, the weakest strategy, which consists of "letting others resolve the problem" (arbitration tribunals) was utilized.

In this first article, we will examine the collective bargaining contracts of the companies Acerías Paz del Río S.A., Cicolac Ltda., and Sociedad Codensa S.A. E.S.P.

At Acerías Paz del Río S.A., a side agreement to the current collective bargaining contract was agreed upon, which addresses special temporary working conditions, with the objective of giving the company space to recuperate.

At Cicolac Ltda., the Social Protection Ministry ordered the convening of an arbitration tribunal, thus causing the usual consequences that this alternative normally brings, that is to say, practically causing the disappearance of the union, the workers who benefit from the collective bargaining contract, and the workforce in general.

At Sociedad Codensa S.A. E.S.P., a collective bargaining contract was signed for four years, in which a process of flexibilization of the workforce is established in regards to the hiring of new workers and the benefits that these new workers would receive.

The Paz del Río Steelmill and the National Union of Paz del Río Steelmill Workers

In the current collective bargaining contract for the Acerías Paz del Río S.A. company, a side agreement was reached which addresses special temporary working conditions. The side agreement states that:

There will be no salary increases in 2003 or for the first half of 2004. Beginning July 1, 2004, there will be a raise equivalent to 50% of the

national annual inflation rate (3,245%). Beginning January 1, 2005 until the end of the company's restructuring period (as fixed by Law 550 of 1999), raises will be equivalent to the national annual inflation rate for the previous year.

The Christmas bonus will equal 15 days of salary, using the average basic salary of each employee as the base for the payment of the second semester bonus. However, the workers agreed to make a "temporary special concession" by foregoing the payment of this bonus during 2003, 2004, and 2005.

"The workers who at the signing of this side agreement have less than seven years of seniority at the company will not have a right to a seniority bonus. For the workers who have the seniority indicated, from now on the seniority bonus will be paid out according to the following table of days of salary for each year of service",

Years of Service	Current bonus in days of salary	New bonus in days of salary
7 - 9	15	12
10 - 14	22,5	18
15 - 19	30	24
20 - 24	40	33
25 - 29	60	48
More than 30	75 a 90	70

"The savings generated for the company by the application of this clause will be destined towards the purposes designated by law and towards the industrial reconversion fund".

The managers and workers agreed to include the commitments made in the side agree-

ment directly in the collective bargaining contract, and also to give the collective bargaining agreement a duration equivalent to the length of time that the company is in its restructuring process, as defined by the terms of Law 550.

The workers will save a sum equivalent to 2% of their salary. This savings will be used according to the "Paz del Rio Steelmill Agreement of Intentions," in which the workers agree to acquire the company's debts with the Antioqueño Business Group (formerly known as the Antioqueño Union) for a value equivalent to 10% of the capital of this debt... when this is paid off, the workers will acquire 70% of the IFI credit for a value equivalent to 25% of the capital of this debt. To achieve this the workers should:

- Save 2% of their salary, for the amount of time required to pay off the IFI debt;
- Pay off the IFI at an interest rate equal to the DTF of the unpaid balance;
- Keep these savings in an autonomous financial institution that will acquire the credits. These credits will be used exclusively to buy shares of the Paz del Rio Steelmill at their nominal value;
- Temporarily use the shares as collateral for the IFI during the period in which they are being paid off so that the unpaid balance is backed up.
- The shares used as collateral will be given back in a way proportional to the payment schedule of the credit given by the IFI for the payment of shares.
- If the retirees do not acquire the remaining 30% of the IFI credit, the workers will have the option of acquiring it with the same 2% of savings mentioned above.

Cicolac Ltda. and the National Union of Food Industry Workers, Sinaltrainal. Arbitration ruling.

The Social Protection Ministry called for the creation of an obligatory arbitration tribunal for the study of the collective bargaining conflict and to make decisions in respect to the conflict. The workers decided to not go on strike, even though a strike vote was taken in general assemblies of the union, and so they allowed the collective bargaining conflict to be decided through the decisions of an obligatory arbitration tribunal.

"By a majority (save that of the vote by the arbitrator appointed by the union), we declare ourselves competent to rule upon the total content of the company's conflict, in effect calling upon the majority ruling by the labor panel of the Supreme Court of Justice (in the decisions of March 4, 1997, February 8, 1999 and October 20, 1999), according to which, arbitration tribunals are competent to resolve and rule upon collective bargaining conflicts, regulated by Article 11 of Law 100 of 1993 and the decree regulating that law, to the end of articulating and harmonizing the new Social Security system with that enshrined in collective bargaining contracts". In addition, it is affirmed that "...uniting the requirements of permanent consent and punctual support, if the social interlocutor has not been able to find any valid reason to deny the negotiation of the proposed issues ...", October 20, 1999, which states word for word that: "For this reason, the 'arbitrator' called this way in part of the legal doctrine in order to distinguish it from the 'arbiter', acts as a substitute for the parties in conflict in the creation and manifestation of a contractual will, establishing a general and not specific norm. Precisely because this deals with the creation

of a legal norm which will be in force in a general way to deal with future situations, and not of a ruling handed down to deal with a specific, concrete case, it cannot be considered that a collective bargaining contract or an arbitration ruling (which addresses in general the conditions that will hold for the work contracts of the company during the period of time specified) constitute objectively, an 'acquired right' (our italics).

Changes in the Collective Bargaining Contract

The "arbitration ruling" contains aspects which differ greatly from the earlier collective bargaining contract. We will examine several:

In the following table, we show how the severance pay for workers who currently have contracts with the company was agreed upon.

Severance pay in days of basic salary

Time employed by the company	Before	Today	Difference
60 days to one year	100	67	33
More than one to two year	180	120	60
More than two to four years	260	173	81
More than four to five years	350	233	117
More than five to nine years	500	333	167
More than nine to ten	650	433	217
From ten years and more	100 days for the first year of service and 80 additional days for each subsequent year	67 days for the first year of service and 54 additional days for each subsequent year	33 days for the first year, 26 days for each subsequent year

Severance payments for workers who enter the company after this ruling comes into force will be determined by labor law.

On forms of contracting, the previous collective bargaining contract said: "the jobs which require permanent personnel, will always be occupied by workers with permanent contracts. These workers will be chosen among the workers who currently have temporary contracts, taking into account the list agreed upon by the company and the union, except for cases in which there are no workers qualified for the

job among those who currently have temporary contracts".

However, the ruling overturned the previous clause of the collective bargaining contract with the following paragraph: "If the post to be occupied is in a category higher than the first category, the promotion will be regulated".

Salaries for categories of workers: The basic salaries for the categories of worker and employee were changed for workers who are hired after the ruling came into force.

Basic salary comparison, corresponding to category and percentage difference

Workers	\$ day before	\$ day today	Difference %	Employees	\$ day before	\$ day today	Difference %
1	30.750	14.721	- 52,13	1	32.355	16.334	- 49,52
2	32.355	16.333	- 49,52	2	34.411	18.804	- 45,36
3	34.411	18.803	- 45,36	3	36.583	20.634	- 43,60
4	36.625	20.634	- 43,66	4	39.119	25.602	- 34,55
5	39.119	25.601	- 34,55	5	41.611	32.033	- 23,02
6	41.610	32.033	- 23,02	6	44.060	33.918	- 23,02

The ruling established that the minimum salary as established by the collective bargaining contract, when it is in force, will be \$440.000 pesos monthly. Before, the minimum salary was \$732.741,42 pesos monthly. The percentage difference is -39,95%.

The ruling also eliminated the following benefits: a company doctor; specialists; hospital stays and surgeries; dental; prescriptions; medical service for the worker; medical service for brothers and sisters; discounts for medical plans. With the coming into effect of the ruling, the workers who are currently hired by the company will receive a prepaid medical plan, for the basic family unit established by law, and the cost of this plan will be paid 70% by the company and 30% by the worker. For the workers who are hired after the ruling came into force, they will be affiliated to the social security system established by law for their medical care.

In relation to educational benefits, the scholarship benefits were eliminated. The beneficiaries of scholarships became beneficiaries of educational bonuses. For the workers who received scholarships, a special, one time only

bonus that does not count as part of the basic salary, will be paid to them in the sum of 1 million, 2 million, or 3 million pesos, according to the educational level, that is to say, primary, secondary, or university level education, in that order, as a way of smoothing the transition to the bonus system.

In regards to loans for housing, the fund of 1,000 million pesos was eliminated and a new fund of 300 million pesos was created. This fund will lend money towards the purchase of housing for new workers who were hired after the ruling came into force.

For the workers hired previously, a fund of 100 million pesos was established to offer loans, regulated by the company, for home improvements.

The vacation bonus, the special Christmas bonus, and the seniority bonus will continue to be paid for the workers hired previously who still currently work at the company. However, these bonuses will not be paid for the workers hired after the ruling came into effect.

Regarding union benefits and union permissions, the ruling reduced the number of days of union permission established in numer-

als 1 & 2 by one third, that is to say, from 1,350 days to 900 and from 550 days to 367.

Sociedad Codensa S.A. E.S.P. and the Electricity Workers Union of Colombia, Sintraelec

The length of this collective bargaining contract which before was in effect for two years, passed to a length of four years.

The previous collective bargaining contract established a workforce flexibilization commission, and the results of the functioning of this commission can be seen in the decisions taken in regards to the new contract.

The following agreement was reached in the current collective bargaining contract: "The parties expressly state that the following agreement is a result of the development of the collective bargaining negotiations, which took place with the intention of stimulating the creation of direct jobs within the Codensa S.A. E.S.P. corporation. We acknowledge that the benefits that are offered solely to workers hired before January 1, 2004, generate a cost burden for the company that it can only assume as a special recognition for these workers' seniority, but that they cannot be applicable for the workers who were hired after this date. This will allow the company to have more competitive labor costs in the future and will seek to assure the stability of the company as a source of employment".

However, this agreement also aims to strengthen Sintraelec's right to organize, as it establishes that 140 people who are hired by the company will have jobs covered by the collective bargaining contract.

Below, we will transcribe some of the agreements that the contract contains that we believe are worth commenting upon:

Hiring of new workers

The company agrees to directly hire with a permanent work contract a minimum number of 140 employees who will have jobs covered by the collective bargaining contract, in the following way: In 2004, 30 workers, in 2005, 40 workers, in 2006, 40 workers, and in 2007, 30 workers. It is understood that if any one of the years mentioned above, a greater number of workers than that expressed above are hired, this will be taken into account when calculating the total sum of new workers

Benefits for workers who are hired after January 1, 2004

The company and the union agree that all of the workers who are hired by the company after January 1, 2004 will enjoy the following benefits:

- Transportation subsidy: the transportation subsidy will be paid according to the terms and condition established in the Labor Code.
- Food allowance: the company will pay the value of \$9.473 pesos for each workday. According to Article 15 of Law 50/90, the parties agree that this allowance does not form part of the basic work salary.
- Service bonus: the service bonus will be paid according to the terms and conditions established in the Labor Code.
- Vacation bonus: the company will pay a vacation bonus equal to 30 days of pay at the basic salary rate. This bonus does not form part of the basic work salary.
- Severance pay in the event of a firing without just cause: The severance pay rates established by the Labor Code will be paid in the event of a unilateral and without just cause firing by the company.

- Fifteen days benefit: these workers will not have a right to this benefit.
- Energy bill discounts: these workers will not have a right to this benefit.
- Social security payments: these workers will not have a right to this benefit.
- Application of benefits established by the collective bargaining contract: the parties agree that all of the remaining benefits established by the current collective bargaining contract, will continue to apply for the workers who were hired after January 1, 2004, in the terms established by that contract.

Despite the previous condition, the medi-

cal services for the families of workers who were hired after January 1, 2004, as agreed upon in Article 44 of the current collective bargaining contract, will not enjoy the prescription benefits of the Additional Health Plan, PAS.

As we can observe in these descriptions of labor agreements, the union movement has begun to adjust its negotiation policies, and take different positions based on the circumstances. In the next installment, we will study other important collective bargaining contracts in order to visualize the happenings within the labor movement that are taking place due to neoliberal economic policies, workforce flexibilization, and globalization.

Jurisprudential novelties

By:

Beatriz E. Alzate Vargas
Lawyer, Human and Labor Rights Unit,
Escuela Nacional Sindical

The Creation of Unions: The Repeated Creation of Unions Distorts the Right to Organize

The Labor Chamber of the Superior Tribunal of Bogotá issued an unfortunate decision against union liberties and the right to organize, in which it delegitimized the repeated creation of unions, by affirming that this action is taken to guarantee job stability and not to carry out the real functions that these labor organizations undertake, thereby distorting the true reasons that underlie the right to organize.

The tribunal also ruled that special union protections exist to guarantee the existence of the union and the right to organize, but "not to guarantee job stability or maintain a contractual relationship, against legal decrees". (Superior Tribunal of the Bogotá, Judicial District, Labor Chamber. 18-2003, 00603, 04, Feb. 28/05).

Circumstantial Labor Protections: If a Labor Conflict Does Not Progress Through the Necessary Stages, the Labor Protection Loses Meaning

Circumstantial labor protections can only be enjoyed during a labor conflict that is based

on the negotiation of a collective bargaining contract. If the labor conflict begins with the presentation of collective bargaining demands and ends when the contract or pact is signed, or when the ruling of an arbitration tribunal is issued, depending on the case, it cannot be interpreted in the same way if the conflict does not come to a conclusion in one of these various methods. If the conflict persists without a resolution, the protection cannot be conserved as the only way to legally continue to receive this protection is through following the correct time periods and terms of the conflict.

If the conflict is abandoned and no longer in effect, the protection loses its meaning, thereby making the worker responsible for proving why the labor protection should continue to exist. If the labor conflict that begins with the presentation of the collective bargaining demands but does not respect the stages and legal terms, and the substance of the conflict cannot be proven, then the circumstantial labor protections disappear. (Supreme Court of Justice, Labor Chamber, 23843/05 M.P. Gustavo José Gnecco Mendoza)

Notifying a Union: The Union and the Defendant Should Be Notified During the Same Procedural Opportunity

The expressions "could" of Clause 1 of Article 118B of the Labor and Social Security Procedural Code, numeral 3 of the same article, and the expression "in the way that the judge considers most expedited and efficient so that he can combine the measure if he considers it convenient", in the understanding that the judicial notification should be given during the same legal proceeding in which the defendant is notified, were declared acceptable on a conditional basis.

In the legal actions involving special union protections where the union is not the defendant, it should be notified of the action during the same proceedings as the defendant, so that it has the same legal possibility of acting under equal conditions. Since the defendant is part of the union, the union is forced to become a part of the legal action. In this way, the unions, in legal actions involving special union protections, become part of the action, since it cannot be carried out without the unions' participation, thus guaranteeing the defense of the right to organize and of union liberties. (Constitutional Court, C-240/05 M.P. Alfredo Beltrán Sierra).

Disability Pensions: The Loss of the Pension for Reductions in Labor Incapacitation is Justified

The termination of disability benefits after a medical examination that proves that there has been a reduction in labor incapacitation below the limits established by the law is legitimate, since in this way the recovery of produc-

tive capacity is verified and in this way no fundamental rights are violated. However, when there are doubts related to the application of the rule which sets the percentages of loss of labor capacity, the interpretation most beneficial for the worker should be applied. For example, it should be taken into account if the benefits were granted under the framework of a collective bargaining contract or a norm prior to Law 100/93, which establishes that the disability must be more serious in order to receive the pension. (Constitutional Court, T-290/05 M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra).

Union Protests: Punishments for Abuses during Union Protests are Not Prohibited

In the Colombian democracy, there are legitimate institutional spaces for the realization of union protests, and the repression of these expressions would contradict the labor benefits gained throughout the course of history as well as modern interpretations of the Constitution. However, these manifestations of inconformity should be realized with respect for different views, without violation of the rights of others, and without disobeying the legal order. If these bounds are overstepped, a legal action would be legitimate, given that due process is respected, so that culpability for abuses during union protests is eventually revealed. (Constitutional Court, T-310/05 M.P. Jaime Córdoba Triviño).

Reinstatement: Liquidation Procedures are Not an Excuse to Deny the Reinstatement of a Worker

When a ruling to reinstate a worker is enacted against an entity, it cannot refuse to com-

ply with the ruling through an administrative action which declares its inability to comply due to the fact that it is in liquidation. This would contradict the founding principles of the rule of law and would violate the fundamental rights of the worker who would benefit from the reinstatement ruling. In this situation, the entity should initiate a common labor action so that the judge can determine if the reinstatement is effectively impossible, taking into account the circumstances at that moment of the entity and fixing the sum that must be paid to the former worker in severance pay, if it results legally and materially impossible to comply with the reinstatement. (Constitutional Court, T-323/05 M.P. Humberto Antonio Sierra Porto).

The Right to Union Affiliation: Violating Statutory Procedures Weakens the Right to Organize

Union organizations can establish additional clauses that regulate the disciplinary measures taken within the organization in their statutes. When a union member is expelled from the organization, the legal procedure delineated in the Labor Code and the statutes should be followed, because the contrary would violate the right to due process and all other rights associated with that concept, as well as other inherent rights included in the right to organize. (Constitutional Court, T-331/05. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto)

Conventions: ILO Conventions are a Principal and Direct Source of Law

Article 19 of the Labor Code, which establishes that the conventions of the International Labor Organization are an additional source of law, "in the understanding that no directly

applicable convention exists as a primary or prevalent source of law in relation to the case in debate, and that the convention that is being applied additionally is justly ratified by Colombia", was declared acceptable on a conditional basis.

The ILO Conventions ratified by Colombia cannot be considered a mere supplementary source of labor law, as they form part of domestic legislation as Article 53 of the Colombian Constitution expressly states. Due to this: a) if a convention ratified by Colombia that applies to the case in dispute exists, it would be a principle and direct source of law; b) the conventions ratified by Colombia that protect and articulate human rights are a prevailing source of law in internal legislation, since they form part of constitutional law (Article 93 of the Colombian Constitution); and c) if on the contrary, there is no convention directly applicable to the case in dispute, it is possible, as indicated by Article 19 of the Labor Code, to use as an analogy or as a supplementary source of law other conventions, if and only if they have been ratified by Colombia, that although do not directly address the matter, can at least offer legal elements to resolve the case.

The Constitutional Court also stated that international conventions can only be included in the block of Constitutional law after they have been examined on a case by case basis by this Court. In this way, after a specific study of this matter, the Court has determined that only the ILO Conventions that protect human rights at work should form part of the block of Constitutional law. (Constitutional Court, C-401/05 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa)

Reinstatement: Single Mothers that are Heads of Household Enjoy Special Protections

The Constitutional Court orders the reinstatement of all of the single mothers that are heads of household who were fired from the state telephone company Telecom, due to the restructuring of the company in 2003. Although this ruling came about due to a lawsuit to protect basic rights filed by 23 single mothers, the Court extended the decision to cover all of the single mothers that had filed lawsuits on previous occasions and received adverse rulings, as well as those who had never filed suit.

The structure of the public administration can be reformed if and only if basic rights are not violated, especially the labor rights of public servants. Single mothers heads of household enjoy special protections, enshrined in Article 43 of the Colombian Constitution. This protection is one of the so-called affirmative actions or policies that, in the interest of reducing or eliminating social inequalities, favor those people or social groups who have historically been discriminated against. However, the unemployment and temporary vacancy of the spouse, or his temporary absence do not sufficiently prove that the mother is solely responsible for the family and thus has the condition of being the head of household.

The special protections for single mothers heads of household should be understood as protections for the family unit and especially for the children that depend on these mothers. The highest constitutional tribunal pronounced in favor of this interpretation in the ruling T-546 of May 26, 2005, in which the Court also stated that although other judicial mechanisms exist to ensure job stability for single mothers heads of household who are af-

ected by the restructuring of the government, these mechanisms cannot ideally protect fundamental rights, thus the lawsuit to protect basic rights is the most efficient method to do so. (Constitutional Court, SU-388/05 M.P. Clara Inés Vargas Hernández)

Disability Pensions: Earlier Health Conditions Should Be Taken Into Account When Determining the Degree of the Disability

Paragraph 1 of Article 1 of Law 776/02 was declared inadmissible, which stated that "the existence of earlier health conditions is not a reason to increase the degree of incapacity or the benefits that belong to the worker."

This norm completely ignored reality, by allowing for the loss of the right to disability benefits for a person who, despite being visibly disabled, never had a formal diagnosis of their incapacity.

If the Professional Risk System does not take into account the earlier health conditions of a worker in order to rate his or her degree of incapacity, the right to equality is violated as well as the constitutional principle that guarantees the universality, solidarity, and obligatory and essential nature of social security. In addition, this would violate the rights enshrined in the Inter-American Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Disabled Persons (Constitutional Court, C-425/05 M.P. Jaime Araujo Rentería).

Dismissal from the Civil Service: Dismissal For Reasons of "Good Service" is Declared Inadmissible

The Constitutional Court declared inadmissible Article 41 of Law 909/04, which permits

as a reason for dismissal "reasons of good service, for those civil service employees, under the following resolution". This action was taken invoking the same argument that the Escuela Nacional Sindical interposed in its amicus brief, that this is a violation of due process.

Although the civil service regimen in general is not of a punitive character but instead one that is founded on merits, which is, in the selection of good public servants, the evaluation and control of their performance, it must be deduced that the reason of "good service"

as justification for dismissal is related to the disciplinary procedures. This is related to the duties that are the responsibility of the public servant, and thus in this way the due process that should be applied is that which corresponds to disciplinary law. This due process is not contemplated by the norms declared inadmissible, as they allow for the punishment of dismissal to be imposed without complying with all the guarantees that civil servants enjoy. (Constitutional Court, C-501/05 M.P. Jaime Araujo Rentería).