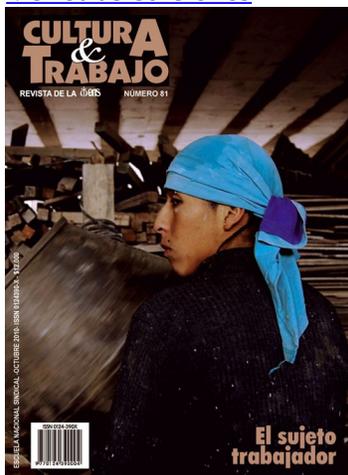


Revista Cultura & Trabajo

[Ver otras ediciones](#)



Edición Número 81 El sujeto Trabajador

Editorial

- [Las perspectivas de la agenda laboral y sindical](#)

General

- [Acuerdos comerciales con Estados Unidos, Canadá y la Unión Europea](#)
- [Crónica histórica de la CTC entre 1935 y 1980](#)
- [Los riesgos de la subcontratación laboral y la contratación laboral atípica](#)
- [Población trabajadora afrocolombiana un proceso histórico de exclusión y desigualdad vigente](#)
- [Violaciones contra sindicalistas en medio de conflictos laborales](#)
- [Y tejían palabras con el tormento de la ausencia](#)

Las perspectivas de la agenda laboral y sindical

La agenda laboral del nuevo gobierno se definirá en medio de varias tensiones: las demandas ciudadanas que ubican al empleo y a los ingresos como los principales problemas del país; unas políticas económicas y fiscales que destruyen y precarizan empleos, e incrementan los niveles de desigualdad y pobreza; una importante presión internacional dirigida a que el gobierno asuma varios temas claves; y el surgimiento del tema de las políticas públicas municipales, como es el caso de Medellín.

El Presidente Santos, en su campaña, presentó varias propuestas: 1) normas para incentivar la generación y formalización del empleo y una ley del primer empleo; 2) creación del Ministerio del Trabajo; 3) creación de 2'500.000 de empleos; 4) implementación de algunos convenios y recomendaciones de la OIT; y 5) fortalecimiento de espacios para el diálogo social.

Por su lado, los empresarios han venido anunciando sus propuestas: 1) eliminación, reducción o sustitución de los parafiscales; 2) eliminación del salario mínimo, o el establecimiento de salarios mínimos diferenciados por edad, sector y región; 3) reforma pensional que elimine el régimen de prima media e incremente la edad y las semanas de cotización; y 4) normas fiscales que incentiven la creación y formalización del empleo.

Por otra parte, los debates en torno a los tratados de libre comercio en Estados Unidos y Europa, dejan traslucir que, si el gobierno quiere su aprobación, deberá adoptar algunos cambios en materia de derechos laborales y sindicales. Al menos en tres temas se presiona con fuerza: 1) una política seria y estructural para enfrentar tanto la violencia que se ejerce contra los sindicalistas como su impunidad; 2) algunos cambios en materia de libertades sindicales, partiendo de los asuntos sustanciales que ha recomendado la OIT; y 3) el control a las formas de precarización de los empleos.

Finalmente, el sindicalismo colombiano ha centrado su agenda en: 1) políticas de generación y conservación de empleos; 2) mejora de los salarios de los trabajadores; 3) recuperación del contrato de trabajo en contra de la tercerización y de las formas precarias de contratación; 4) restablecimiento de las libertades sindicales; y 5) políticas y medidas que garanticen la verdad, la justicia, la reparación y las garantías de no repetición de la violencia antisindical.

Las preguntas son si el nuevo gobierno está dispuesto a modificar las políticas que hereda, y si le dará un nuevo rumbo al tema laboral.

Todo parece indicar que tendremos continuidad. Por lo menos así se desprende de los

anuncios del Presidente Santos y del perfil de su gabinete.

En todo caso, el tema laboral y sindical será abordado, y ocupará un lugar importante en la agenda del actual gobierno; y por lo tanto, tendremos un amplio debate en el país. Es también de esperar que los alcaldes de las grandes ciudades, encuentren un mejor ambiente institucional y político para impulsar sus políticas y programas de empleo.

El punto está en qué dirección se mueve esta agenda. Y eso dependerá de la capacidad que desarrollen los trabajadores y sus sindicatos para ampliar la deliberación y movilizarse por una agenda laboral progresista.

Autor:

Publicado el (día/mes/año): 25/11/2010

Acuerdos comerciales con Estados Unidos, Canadá y la Unión Europea

Por Daniel Hawkins- Área de Investigación ENS

Las negociaciones para el Área de Libre Comercio de las Américas (alca), durante la cumbre del Mar de Plata, en 2005, lejos de llevar a un giro alternativo en la política de integración económica regional, terminó fortaleciendo un proceso en el que estos países, buscarían la integración bajo parámetros de alta asimetría de fuerzas económicas. La idea de negociar como bloque regional frente a Estados Unidos no fue posible, debido a los conflictos en temas como la propiedad intelectual y los subsidios agrícolas estadounidenses. Después de su estancamiento, comenzó una ola de acuerdos comerciales bilaterales y trilaterales.

Así, Colombia por ejemplo, hizo acuerdos comerciales con Estados Unidos, Canadá y la Unión Europea; la Comunidad Andina de Naciones (CAN); el Grupo de los Tres (G3 con México y Venezuela); Chile, los países de la Asociación Europea de Libre Comercio (Suiza, Noruega, Islandia y Liechtenstein); el Triángulo del Norte del Centroamérica (Guatemala, El Salvador y Honduras); igualmente, hizo varios acuerdos internacionales de inversión con China, India, Reino Unido y Corea del Sur. Todos ellos están en trámite en el Congreso colombiano. Pero además, el país está negociando un TLC con Panamá (1), y se han firmado numerosos acuerdos de alcance parcial con Nicaragua, Cuba, Costa Rica y Caricom (que asocia 13 Estados). La estrategia de “supranacionalizar” el orden jurídico-económico a través de la negociación de tratados de libre comercio (TLC) y acuerdos comerciales, fue uno de los puntos claves de los dos gobiernos de Álvaro Uribe Vélez (2002-2006 y 2006-2010).

El TLC con Estados Unidos (Trade Promotion Agreement), fue una de las principales iniciativas del gobierno Uribe, la cual, y el propio presidente, en abril del 2006, presentó como un acuerdo que “beneficia a todas las regiones del país y a todos los sectores de la producción” (Jiménez, 2006). Sin embargo, tal anuncio se correspondió más, con sus intereses políticos en vísperas de la controvertida reelección presidencial, que con un análisis detallado de su impacto en el país. Aunque el acuerdo fue aprobado por el Congreso de Colombia (mayoritariamente uribista), aún enfrenta problemas en el Congreso estadounidense, debido, principalmente, al tema de las violaciones antisindicales y a la represión de sindicalistas y de otros movimientos sociales de oposición. Mientras tanto, el gobierno colombiano, agilizó otros dos acuerdos de gran impacto y alcance. Primero con Canadá, un socio comercial que va asumiendo cada vez más importancia (2) (sobre todo en el sector minero) y la Unión Europea, la agrupación de países que conforman el mercado

económico más grande del mundo, ya que agrupa a 27 países y a 485 millones de consumidores (Eltiempo.com, diciembre 27, 2009).

Estos tres acuerdos están en proceso de trámite político, pero se espera que el nuevo presidente, Juan Manuel Santos, impulse un gran lobby internacional para ratificarlos. Por esta razón, analizar su contenido e impacto sobre las condiciones laborales y en la economía doméstica, es de gran importancia. En el presente artículo nos enfocaremos en las cláusulas de inversión, y examinaremos las nuevas reglas de juego implícitas en ellos, y cómo éstas afectarán las reglas económicas y políticas de la esfera nacional.

Las cláusulas de inversión en los tres acuerdos comerciales

Son muchos los asuntos que merecerían analizarse cuando se trata de impulsar los TLC como fuente de promoción de la integración económica en el marco de la globalización. La idea, es que ellos son más eficaces en la producción e intercambio de bienes a nivel mundial, pero por restricciones de espacio, sólo trataremos los capítulos de inversión de los que están en proceso de aprobación. Dentro de sus cláusulas, seis temas son de importancia fundamental para entender la fragmentación que sufrirá el régimen de control político colombiano, una vez sean implementados los tres acuerdos.

El mecanismo para resolver disputas (arbitraje supranacional)

Bajo las reglas de cada uno de los tratados, a los inversionistas extranjeros se les otorgarán unas protecciones especiales, en el evento de cualquier disputa o controversia. Por ejemplo, si ocurre una supuesta violación contra los términos de los acuerdos, los inversionistas afectados podrán demandar al Estado colombiano en un tribunal de arbitraje internacional, el cual obraría sin tener en consideración el sistema jurídico colombiano, y tampoco se regiría con base en intereses no comerciales, como la salud pública, el medio ambiente y los derechos humanos, ni menos, de forma más general, bajo los intereses públicos de la nación. Tal figura normativa supranacional, ha suscitado grandes controversias políticas respecto a los fallos del arbitraje que, en la mayoría de los casos, adoptarían una perspectiva puramente económica, golpearían los intereses de las comunidades afectadas, y fomentarían la búsqueda de ganancias económicas privadas.

El desinterés por la esfera pública en los arbitrajes supranacionales, ha causado, en Latinoamérica, grandes disturbios políticos en años recientes. Por ejemplo, llevaron a la “Guerra por el agua”, en Cochabamba, Bolivia, en 2004 (McNeish, 2006); al igual que produjeron daños económicos en México, como el pago por indemnización a la empresa estadounidense Metalclad, por no permitirle construir un basurero de desechos tóxicos.

Protecciones contra la expropiación por parte del Estado

Una de las mayores preocupaciones de cualquier capitalista, es la posibilidad de que un cambio político pueda resultar en acciones de expropiación estatal. Frente a esta intranquilidad, en los tres acuerdos, existen cláusulas que asegurarían protección y compensación en caso de expropiación indirecta. Por ejemplo, en el artículo 811, punto 1, del TLC entre Colombia y Canadá, dice: “ninguna de las Partes del Acuerdo podrá nacionalizar o expropiar una inversión cubierta por el Acuerdo, ni directamente o indirectamente, a través de medidas que tengan un efecto equivalente a la nacionalización o expropiación”, excepto en casos excepcionales, cuando tal acción será recompensada a un nivel “equivalente al valor del mercado, inmediatamente antes del hecho de expropiar [...], y no puede reflejar ningún cambio de valor ocurrido con conocimiento previo de la expropiación” (3). Además, según los reglamentos inscritos en cada uno de los acuerdos, la compensación se pagaría sin demora y en una moneda fácil de transferir y convertir, e incluiría intereses por el tiempo transcurrido entre la expropiación y el pago de la compensación.

Pero, el asunto más preocupante en términos de soberanía política estatal, tiene que ver con la amplitud del concepto “expropiación” que tienen los tribunales de arbitraje supranacional. Incluso, el término “expropiaciones de regulación”, se podría usar para caracterizar la reducción de las acciones de las empresas como consecuencia de la introducción de una ley, un decreto, o cualquier otra medida de regulación gubernamental. Si el tribunal acepta el significado que la empresa le puso, el Estado colombiano, podría ser obligado a pagar una indemnización.

Más allá de castigar los mecanismos político-jurídicos estatales construidos democráticamente, estas acciones, implícitamente, presionarían una reducción de la intervención estatal en temas económicos. El Estado no puede ser obligado a derogar una ley, decreto o reglamento, pero la amenaza implícita de recurrir a un pago masivo, podría disuadir iniciativas políticas para favorecer intereses públicos.

Trato nacional y nación más favorecida

Los TLC con Estados Unidos, Canadá y la Unión Europea, se caracterizan por querer darle un tratamiento especial a los inversionistas de estos tres países. No sólo tendrían garantías preferenciales frente a los inversores de otros países (nación más favorecida), sino que además, impedirían cualquier intento de promoción de políticas de integración económica preferencial, entre los países de la región (4). Y peor aún, se les darán un trato no menos favorable al que se les ha dado a las empresas nacionales y sub-nacionales públicas (5). Esto significa que el Estado perdería su papel como motor del desarrollo económico nacional, ya que cualquier subsidio o apoyo estatal a una industria de capital colombiano o del Estado, tendría que ser aplicada, también, a las empresas estadounidenses, canadienses y europeas (de los países que conforman a la Unión Europea).

Además de asegurar que los inversionistas extranjeros reciban un trato igual o mejor que sus competidores nacionales y de otros países, cada uno de los tres acuerdos incluiría un artículo para otorgarle a los inversionistas de las partes un “nivel mínimo de trato” (6), que

les garantizaría a los inversionistas un trato justo y equitativo. Esto es algo que, aunque suena apropiado a nivel argumentativo, en la práctica, significa que los tribunales de arbitraje supranacional, podrían obligar a los Estados a ofrecer una protección más amplia, a los inversores extranjeros, que aquella que se les da a los ciudadanos del común. Tal es el caso en el acuerdo comercial con Canadá, el cual, en el Artículo 806 –compensación por pérdidas– reglamenta la compensación estatal por “[...] pérdidas sufridas de inversiones en su territorio debido al conflicto armado o tensión civil”.

La prohibición de requisitos de desempeño

Una de las políticas primordiales de los Estados desarrollistas, que es fuente para promover el desarrollo económico nacional, como es la imposición de requisitos de producción, venta local o compra de insumos locales quedaría prohibida, a partir de la aprobación de estos acuerdos. Con la cláusula de requisitos de desempeño, igual que las funciones ya mencionadas, el Estado perdería su capacidad de implementar políticas que garanticen el empleo en ciertas regiones o sectores, o para grupos marginados, al igual que la promoción de transferencia de tecnología. De esta forma, se imposibilitaría, aún más, la acción estatal en temas económicos, quien quedaría como un simple actor tecnócrata, que aseguraría las estructuras del capitalismo en el territorio nacional (garantía de contratos, preservación de la igualdad y la libertad de intercambio, protección de la propiedad privada, y preservación la movilidad relativa de capital) (Harvey, 1976, 1982).

Prohibición de controles de capital

Los tres acuerdos comerciales, vedarían cualquier forma de control al capital (pagos corriente o de movimientos de capital). Para cualquier inversionista (de los países inscritos) se le aseguraría el libre movimiento de capital, al igual que la liquidación y repatriación de sus inversiones (7).

El impedimento para que el Estado aplique ciertos tipos de controles sobre los movimientos de capital, ha sido una medida aplicada, sobre todo, en situaciones de alta volatilidad financiera (como la del presente), porque tradicionalmente, estas restricciones al capital, frenan la especulación financiera o restringen la repatriación de fondos, además de que protegen la estabilidad económica en casos de crisis en la balanza de pagos o financieras (Hawkins, 2010).

Propiedad intelectual

También, las cláusulas sobre la propiedad intelectual, han sido fuente de polémica, no sólo dentro de los actuales equipos de negociación, sino también en escenarios públicos, sobre todo cuando se trata de temas como la biodiversidad, el conocimiento tradicional y el creciente proceso de mercantilización de las sociedades. Los derechos de propiedad intelectual, cubren una serie de formas: por ejemplo: libros, pinturas y películas, estarían protegidos por los derechos de autor; las invenciones podrían patentarse; los nombres

comerciales y los logotipos de productos se registrarían como marcas de fábrica o de comercio; y así sucesivamente.

Los derechos de propiedad intelectual (DPI) son ahora piezas claves en los acuerdos comerciales, sobre todo, después de la negociación del capítulo 17 de Nafta (8) (acuerdo entre Estados Unidos, México y Canadá). En éste, los países miembros pactaron la adopción de estándares más fuertes que los del acuerdo ADPIC (sobre temas de propiedad intelectual), pues se dispuso, como estándar mínimo, que los países concedieran una protección de patentes hasta por veinte años.

Sin duda, para Colombia, no podía ser diferente, ya que los países y las uniones políticas contrapartes en las negociaciones, tienen intereses estratégicos en sectores en los cuales, el “desarrollo tecnológico y científico” es de alta importancia, y desean una protección fuerte para sus innovaciones. Aunque durante las negociaciones entre Colombia y Estados Unidos, el equipo del país andino excluyó algunas de las exigencias más radicales del equipo estadounidense (por ejemplo, el de patentar los seres vivos y sus segundos usos), para no sacrificar la salud pública ni el bienestar de sus ciudadanos, también acordó dejar inscrito en el acuerdo la protección de datos de prueba de nuevas sustancias químicas por cinco años (Silverman, 2006).

Esta posición también fue asumida en el acuerdo con la Unión Europea, dejando que las “drogas de marca” disfrutaran de la “exclusividad de prueba de data” sobre la fórmula científica, que ha sido usada durante cinco años, seis menos de los propuestos originalmente por el equipo de negociadores de la Comisión Europea.

Estas reglas aclaran lo fuerte que son los intereses de las grandes empresas farmacéuticas de Estados Unidos y la Unión Europea (en especial las de Alemania y Francia), para proteger sus invenciones y asegurar que sus productos acaparen el mercado colombiano.

Es así como, las cláusulas de propiedad intelectual en estos acuerdos, explican el porqué de las exigencias del ADPIC, (mecanismo de la OMC), para convertirlas en reglas ADPIC-plus (Ahumada, 2008). En la negociación del acuerdo entre Colombia y Canadá, los negociadores canadienses negaron incluir el tema de la biodiversidad en el capítulo de propiedad intelectual. Como respuesta, el equipo colombiano excluyó todo el capítulo de propiedad intelectual (Eltiempo.com, diciembre 6, 2007), y lo reempló con las reglas del ADPIC, (artículo 809, punto 3 del acuerdo). Estas reglas ADPIC-plus, en los acuerdos con Estados Unidos y la Unión Europea, implementarían un régimen de protección de propiedad intelectual, reconfigurando gravemente la acción de los Estados en la esfera de la salud pública para los y las ciudadanos. Garantizar la protección de los productos farmacéuticos de marca, significa que los laboratorios colombianos no podrían producir genéricos de nuevas drogas, durante cinco años, lo que impactaría los bolsillos de los colombianos, ya que de acuerdo con la Organización Panamericana de la Salud (OPS), disponer la existencia de medicamentos genéricos en el mercado farmacéutico, promueve una disminución de su precio en el mercado, entre el 22% y el 80% (Silverman, 2006).

De otro lado, en el tema de biodiversidad, aunque el gobierno colombiano logró incluir una mención explícita a la importancia de la biodiversidad, y la soberanía estatal sobre estos recursos, cuando entren en vigencia los dos acuerdos, no se contaría con ningún mecanismo disuasorio para evitar prácticas de biopiratería. Además, en el acuerdo con la Unión Europea, se confirió una protección por 10 años a los diseños que implican un proceso novedoso y un producto terminado, desde la fecha de solicitud de registro. Esta es otra muestra de las exigencias del equipo negociador de la Comisión Europea.

Conclusiones

Los dos gobiernos de Álvaro Uribe Vélez promovieron, como punto de partida de su política económica, la negociación de acuerdos comerciales bilaterales, como proyecto de desarrollo para la economía del país. Tal proyecto, sin embargo, amerita cuestionarse. Primero, por no contar con la necesaria capacidad institucional para negociar tantos acuerdos a la vez; segundo, por no incluir, de manera integral, la participación de actores sociales sin poder económico; y tercero, por no promover un modelo de integración económica acorde con las necesidades específicas de un país con fuertes rasgos de minifundio y producción agrícola de subsistencia.

Tales ausencias han sido notorias en las negociaciones de los TLC más emblemáticas de la política uribista –Estados Unidos, Canadá y la Unión Europea. Mientras que al tema de la violación de los derechos laborales y la represión a los movimientos sociales de oposición, sobre todo el del sindicalismo colombiano, han causado polémicas, hasta el punto de dejar el acuerdo con Estados Unidos parcialmente congelado en el Congreso de ese país, otros asuntos de gran importancia, sobre estos tratados, han escapado al estudio cuidadoso de la sociedad colombiana.

Se ha procurado señalar algunos aspectos controvertidos de las cláusulas de inversión de los tres TLC, con el fin de ilustrar los daños que resultarían de su implementación en el ámbito nacional. Más allá de debilitar las condiciones laborales de los trabajadores colombianos, se perjudicaría el papel del Estado como actor *sine qua non* en la regulación económica del país, promoviendo una normatividad supranacional fuertemente garantista para los inversionistas extranjeros. También se sujeta la acción estatal a corto y mediano plazo, para privilegiar los intereses del gran capital multinacional, por encima de los intereses de otros actores sociales, hasta al punto de dejar la asimetría de poderes y privilegios bajo el lineamiento de un nuevo constitucionalismo.

Tal estructura jurídico-económica legaliza la mercantilización de la sociedad, dejando en un de lado asuntos vitales, como la salud pública, el conocimiento tradicional, la biodiversidad como fuente de la reproducción de la madre naturaleza, y aún más, la reproducción misma de la sociedad como colectivo político. Ello será reemplazado (al menos “formalmente”, en la vida cotidiana) por lo que Margaret Thatcher denominó la “sociedad de individuos” durante su batalla por cultivar una política y una cultura “pro-mercado” y “pro-empresario”.

Evidentemente, la hora de combatir el fortalecimiento del poder jurídico de los capitalistas ha llegado, pero para hacerlo hay que entender cómo los TLC van construyendo este paraíso normativo

Bibliografía

Ahumada, Consuelo (2008), “El TLC con Estados Unidos: propiedad intelectual y medicamentos”, en: Zárate y Ahumada (ed.), *Fronteras en la globalización: localidad, biodiversidad y comercio en la Amazonia*, Bogotá, Observatorio Andino, Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales, Editorial Javeriana.

Calixto Peñafiel, Sorely (s.f.), “Las negociaciones bilaterales de los países de la CAN con la UE y EEUU en el marco de las negociaciones de la OMC”, en: *Estrategia y Acción Sindical en las Américas ante la OMC y los TLCs*, Secretariado CSI/ORIT, pp. 86-98.

Elespectador.com (2010), “Panamá y Colombia, a cuarta ronda para cerrar TLC”, *El Espectador*, Economía, online, agosto 6, www.elespectador.com.

Elespectador.com (2010), “TLC con Canadá avanza en la Cámara de los Comunes”, *El Espectador*, Economía, junio 15, www.elespectador.com.

Eltiempo.com (2007), “Excluyen capítulo de propiedad intelectual sobre medicamentos de TLC con Canadá”, *El Tiempo*, Economía, online, diciembre 6, www.eltiempo.com.

Eltiempo.com (2009), “Nueve tratados de libre comercio tratará de concretar Colombia antes de 2010”, Editorial, online, diciembre 27, www.eltiempo.com.

Harvey, David (1976), “The Marxian Theory of the State”, *Antipode*, N° 8 (2), pp. 80-89.

_____, (1982), *The Limits to Capital*, Oxford; Blackwell.

Hawkins, Daniel (2010), “¿Crisis internacional o crisis del capitalismo?”, *Revista Colombia Internacional*, N° 71, enero-junio, pp. 211-233.

Jiménez Morales, Germán (2006), “El TLC traerá beneficios para todo el país: Uribe”, *El Colombiano*, abril 6.

McNeish, John-Andrew (2006), “Stones on the road: the politics of participation and the generation of crisis in Bolivia.” *Bulletin of Latin American Research*, N° 25 (2), pp. 220-240.

Silverman, Jana (2006), “¿Cómo quedó y qué sigue en el TLC?”, *Cultura & Trabajo*, N° 68, pp. 31-32.

Notas

1. Hace poco Colombia concluyó la tercera ronda de negociaciones con Panamá, y ambas partes esperan concluir las en el próximo encuentro, en septiembre de 2010 (Elespectador.com, agosto 6, 2010).
2. Entre 2003 y 2008, el comercio bilateral entre Colombia y Canadá pasó de 490 a 1.121,9 millones de dólares (Elespectador.com, junio 15, 2010).
3. Traducido por el autor.
4. Incluso, con respecto al acuerdo entre Colombia, Perú y la Unión Europea, la controversia se dio, por el supuesto incumplimiento del orden jurídico del CAN, por parte de los dos países andinos, en el tema de propiedad intelectual (de acuerdo con la Decisión 486 Régimen Común), específicamente, respecto a la protección de datos de prueba, perjudicando así los otros miembros de la CAN (Ecuador y Bolivia) (Calixto, s.f.).
5. El Trato Nacional está cubierto por los artículos: 10.3 (en el TLC con los EEUU); 803 (en el TLC con Canadá); y 21 (en el TLC con la UE).
6. Artículos 10.5 en el TLC con Estados Unidos, y el 805 con el de Canadá.
7. Artículo 10.8 en el acuerdo Estados Unidos; el 810 con el de Canadá; y sección B, artículos 1 y 2 con el de la Unión Europea.
8. En español, TLCAN (Tratado de Libre Comercio de América Norte) que entró en vigor el 1 de enero de 1994.

Autor: [daniel Haukins- Área de Investigaciones](#)

Publicado el (día/mes/año): 24/11/2010

Crónica histórica de la CTC entre 1935 y 1980

Esta crónica fue preparada por la Agencia de Información de la ENS, con base en dos libros clásicos de la historia del sindicalismo: Política y sindicalismo, de Daniel Pecauc; e Historia del sindicalismo en Colombia, de Miguel Urrutia; además incluye una entrevista a Miguel Morantes A., actual presidente de la CTC.

Por Ricardo Aricapa Ardila- Agencia de Información Laboral ENS

La CTC nació en agosto de 1935, en la época del desarrollo de la industria nacional y el impulso de grandes obras de infraestructura: puertos sobre el Atlántico, el Pacífico y el río Magdalena; y carreteras, y explotación de hidrocarburos y minas; en momentos en que los trabajadores tuvieron la imperiosa necesidad de organizarse para enfrentar la opresión, la entrega de los recursos naturales del país, y de presionar la solución de los problemas económicos y sociales. Y en momentos en que el Partido Liberal, bajo el liderazgo del presidente Alfonso López Pumarejo, acometió una serie de reformas de fondo en la estructura jurídica, social y política, en lo que se llamó la política de “la revolución en marcha”.

En el mundo, el nacimiento de la CTC coincidió con el surgimiento del nazismo en Alemania y el fascismo en Italia, el asenso de masas en Asia, la crisis económica de Estados Unidos, y la aparición de nuevas relaciones de producción, jalonadas por la invención de máquinas y herramientas que contribuyeron a centralizar a la clase obrera, que se erigió como una fuerza que exigía garantías de derechos en el trabajo, la seguridad social y la solución a problemas de educación, salud y vivienda.

En cuanto al sindicalismo mismo, la CTC nació después de una rica y frustrada experiencia de lucha de masas, animada por dirigentes obreros que pugnaban por el reconocimiento de los derechos de asociación, contratación y huelga, y por instaurar en Colombia un régimen revolucionario. La organización emblemática de ese periodo (1920-1929), fue la Confederación Obrera Nacional (CON), y sus más connotados dirigentes fueron Raúl Eduardo Mahecha, Tomas Uribe Márquez, María Cano, Quintín Lame e Ignacio Torres Giraldo, entre otros.

Como antecedentes, hubo luchas notables, como la del movimiento de artesanos de Bogotá, que en 1919 se congregó frente al Palacio Presidencial para protestar por la decisión del gobierno de confeccionar los uniformes del Ejército Nacional, en Estados Unidos, protesta que fue reprimida con un saldo de 20 muertos y muchos heridos; las masacres de los petroleros de la Tropical Oil Company en Barrancabermeja, que reclamaban mejores

condiciones laborales y una jornada laboral de 8 horas, también terminó con saldo trágico; y la famosa Masacre de las Bananeras, en diciembre de 1928, en Ciénaga, contra los trabajadores de la United Fruit Company, con centenares de muertos y heridos.

En este contexto nació la Confederación Sindical de Colombia (CSC), nombre que inicialmente tuvo la CTC, hasta 1943, cuando cambio a su nombre definitivo.

Los años de fundación

El congreso fundacional de la CTC fue el 10 de agosto de 1935, y su personería jurídica le fue concedida el 21 de diciembre de 1937. Fue un congreso convocado por el sindicato del periódico El Tiempo y realizado en la Asamblea de Cundinamarca, y arrancó con un respetuoso saludo al presidente Alfonso López Pumarejo.

En aquel congreso, los delegados se dividieron entre liberales, uniristas, comunistas y anarcosindicalistas, que representaban 23 sindicatos de Bogotá y 12 del resto del país, en su mayoría de artesanos, pero los ferroviarios y braceros del río Magdalena también hicieron sentir su presencia. Como oradores estuvieron Gilberto Vieira, Carlos E. Silva, Raúl E. Mahecha, Jorge Villaveces, Hernando Restrepo y Argemiro Monroy, entre otros connotados líderes. Desde el primer día afloraron las diferencias políticas y la discusión sobre qué grupo político controlaría la organización; diferencias que no se zanjaron y dieron origen a dos comités directivos: uno electo por los liberales, independientes y socialistas, y el otro por los comunistas. El primero fue el oficial (porque inscribió primero su dirección postal), con Luis A. Rozo como presidente.

La división duró hasta el segundo congreso de 1936, en Medellín, donde comunistas y liberales sellaron la unidad y se repartieron los cuadros directivos. Alberto Lleras Camargo, Ministro de Gobierno, asistió al evento y dejó claro que el gobierno apoyaba la organización sindical, pero que también la iba a vigilar. De ahí el Decreto 2342 de 1938, que le dio al Ministerio del Trabajo poderes reguladores sobre los sindicatos.

La CTC se define como un báculo de apoyo del proyecto político de López Pumarejo, “un instrumento de movilización al servicio del proyecto de industrialización nacional, en alianza con la burguesía nacional”, según Daniel Pecaú. Para este momento es evidente que el Partido Liberal está desacelerando La revolución en marcha y adopta posturas moderadas. En las elecciones parlamentarias de 1937 la derecha liberal, afín a Eduardo Santos, obtuvo más escaños que el ala lopista, hecho que agudiza la tensión interna en el Partido Liberal y que se refleja en el III Congreso de la CSC en Cali, que hizo concesiones a los liberales moderados. Los comunistas quedan en minoría.

En el congreso de Cali, participaron 446 organizaciones, lo que midió el crecimiento vertiginoso del movimiento sindical. El número de sindicalizados ascendía a 80 mil (no todos afiliados a la CSC), principalmente artesanos, trabajadores de los servicios públicos y de los entes estatales. La industria tuvo poco peso.

Las elecciones presidencias de 1938 fueron ganadas por Eduardo Santos, quien, al decir de Miguel Urrutia, “no va a ser especialmente amistoso con el movimiento sindical. Le reconoció el derecho de asociación, pero nunca aceptó sus tácticas políticas [...]. Santos no necesitaba apoyo de los sindicatos, en cambio éstos, sí necesitaban apoyo del gobierno”. Por eso sería un freno en el crecimiento de la organización sindical: disminuyó el número de sindicatos nuevos.

En el IV Congreso se hizo evidente la fuerte división al interior de la CTC, que también se dio entre los grandes sindicatos: los ferroviarios, afines al liberalismo santista, y la Fedenal, de línea comunista. Este congreso no tuvo el apoyo del gobierno, razón por la cual sólo asistieron los delegados comunistas, que contaban con finanzas propias y tenían su bastión en los braceros de la Fedenal, cuya sede estaba en Barranquilla. Al mes, el sector liberal hizo su propio congreso en Barrancabermeja.

La participación de la Unión Soviética en la Segunda Guerra Mundial, al lado de los aliados contra la Alemania nazi, apaciguó el clima político al interior de la Confederación, y se dieron acuerdos entre los comunistas y los liberales cercanos a Santos. La unidad se pactó en el V Congreso de 1941, sin que ello quiera decir que no siguieran los conflictos internos, pero que fueron secundarios frente a la alianza común con el gobierno.

En 1942 López Pumarejo, aliado característico del movimiento sindical, volvió a ganar la presidencia, con el apoyo decidido de la CSC, lo que le dio un nuevo aire a esta confederación. El sindicalismo volvió a ocupar un lugar importante en las relaciones políticas y en el sistema institucional. La prueba fue el rápido crecimiento que su membresía tendría en los siguientes años.

El V Congreso realizado en Bucaramanga, en 1943, fue uno de los más concurridos en la historia de la CTC: 700 delegados. Se cambiaron los estatutos y se le dio un nuevo nombre de la organización: Confederación de Trabajadores de Colombia, CTC. En el acto de clausura Jorge Eliécer Gaitán, Ministro de Trabajo, ratificó su compromiso con la causa sindical, y se extrañó de que hubiesen tan pocos trabajadores sindicalizados: apenas 92.000, en un país con 4 millones de trabajadores.

Una prueba de fuego para la CTC, se dio el 10 de julio de 1944, día en que se la jugó a fondo para rechazar el golpe de Estado que los mandos militares le dieron a López Pumarejo, en Pasto. Con el liderazgo del movimiento sindical, el pueblo se movilizó, y los militares rebeldes se entregaron. Este acontecimiento, fortaleció los lazos entre el gobierno y el movimiento obrero.

La Ley 6ª y la huelga de la Fedenal

La CTC cierra su primera década con un hecho histórico: logra la aprobación de la Ley 6ª de 1945, que fue la base para el Código Sustantivo del Trabajo y que regiría en adelante los derechos laborales, recortados en los últimos 20 años por sucesivas leyes. Lo que logró la

CTC en aquel momento, fue reunir en un cuerpo de ley las conquistas ganadas en más dos décadas de luchas, como lo fueron: la contratación colectiva, el auxilio de paro o desempleo (cesantías), la jornada laboral de 8 horas, la definición de un salario mínimo, la seguridad social, el pago de las horas extras, vacaciones y dominicales, la reglamentación del trabajo nocturno, el descanso dominical remunerado, el pago de primas, la indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la jurisdicción especial del trabajo, el fuero sindical, la reafirmación del derecho de huelga, la presunción del contrato de trabajo, las prestaciones a los trabajadores agrarios y del servicio doméstico y la protección a colonos.

En 1945 se produjo en el país, un cambio de gobierno: renunció López Purmarejo y asumió la presidencia Alberto Lleras Camargo. Este hecho, fue muy importante para el movimiento sindical, pues se trató de un gobierno reformista que compartían los liberales y los conservadores, y que era proclive a los intereses de los sectores dominantes. La CTC acudió, entonces a la movilización popular para defender sus reivindicaciones. La primera se dio en noviembre de 1945, y fue la primera huelga que la CTC lanzó, no para apoyar al gobierno, sino para presionarlo. Esta huelga fue declarada ilegal y se autorizó el despido de sus promotores.

Pero el pulso fuerte tuvo lugar un mes después, con la huelga de la Fedenal, el sindicato de los braceros y navegantes del río Magdalena, afín al Partido Comunista. Fue una huelga histórica. No sólo por la división que provocó en el seno de la CTC, sino porque marcó el comienzo del fin de una época para el sindicalismo. Fue la oportunidad que el gobierno de Lleras esperaba para asestarle un duro golpe, de tal forma que declaró como servicio público al transporte fluvial y la huelga por tanto fue ilegal. El gobierno autorizó el contrato de esquirols y la intervención del ejército. “No puede haber dos poderes: uno en el río Magdalena y otro en Bogotá”, declaró Lleras Camargo.

La difícil coyuntura dividió a la CTC entre el sector comunista, que apoyaba la huelga, y la facción liberal, que apoyaba al gobierno, al igual que los ferroviarios y la Federación Nacional de Empleados. Y por si fuera poco, en medio de esa huelga se celebró el VII Congreso de la CTC, donde, adicionalmente, surgió la puja por la candidatura presidencial de Jorge Eliécer Gaitán. La base sindical y los trabajadores urbanos lo apoyaron, mientras los dirigentes y la burocracia del liberalismo y el comunismo lo hacían con Gabriel Turbay; esta división posibilitó que Mariano Ospina Pérez, candidato del minoritario Partido Conservador, ganara la presidencia, en 1946. Se inició entonces un periodo desastroso, en el que la negociación política del movimiento obrero con el gobierno empezó a llegar a su fin.

También este año nació la Unión de Trabajadores de Colombia, UTC, inspirada por la Iglesia Católica y sectores conservadores, como estrategia de negociación colectiva con sindicatos de empresa, y en oposición al sindicalismo que encarnaba la CTC, y a la creciente influencia del comunismo en la clase trabajadora.

La CTC bajo la dictadura conservadora

Desde el principio la CTC entró en pugna con el gobierno conservador, que no ahorró esfuerzos para golpear al movimiento sindical, ni atendió a sus peticiones. Por el contrario, lo reprimió.

Conflictos notables de estos años fueron: las huelgas de los petroleros, los choferes de Bogotá y Cali, los ferroviarios de Antioquia y del Valle, región donde las protestas son tan fuertes que dieron excusa a Ospina Pérez para declarar por primera vez Estado de Sitio. Otro hito fue la huelga general de 1947, que no tuvo los resultados esperados. Ospina Pérez la calificó de subversiva y como consecuencia, centenares de sindicalistas fueron despedidos y encarcelados. Se recuerda también la huelga de la USO, que después de 49 días ganó, con el apoyo de todo el movimiento sindical.

El 9 de abril de 1948 fue asesinado Jorge Eliécer Gaitán, hecho con terribles consecuencias para la CTC, que sería víctima de un vendaval de terrorismo y barbarie. El presidente Ospina, cerró el Congreso y decretó el Estado de Sitio, inaugurando así una década de dictadura civil y militar en Colombia, en la que, a la CTC se le suspendió su personería jurídica, algunas de sus sedes fueron incendiadas, y muchos de sus dirigentes fueron asesinados, entre ellos Julio Rincón y Manuel Marulanda Vélez. Toda huelga que hacía se consideró ilegal y se permitió a los patronos despedir a los líderes. Algunos sindicatos actuaron en la clandestinidad.

La CTC en los años sesenta y setenta

En 1958, la CTC recobró su personería jurídica, y volvió al escenario de la lucha sindical, ahora, en el marco del Frente Nacional. Su renovado vigor se puso a prueba con la huelga en el ingenio Riopaila, que también fue declarada ilegal, y en la que fueron despedidos 92 trabajadores. Se sucedieron paros de solidaridad que crearon un clima de enfrentamiento, y que la CTC logró atenuar con un proceso de concertación entre trabajadores y empleadores.

En el Congreso de Cartagena, en 1960, al que asistió el presidente Lleras Camargo, se oficializó la expulsión de la Fedeta de Antioquia, organización que junto con otras que también fueron expulsadas de la CTC y algunos sindicatos independientes, fundaría, años después, la Confederación Sindical de Trabajadores de Colombia, CSTC, de orientación política de izquierda y defensora de la revolución cubana. En contraste con la CTC, que condenó esta revolución.

El XIII Congreso del Trabajo de la CTC, trazó como estrategia algunas acciones de fuerza para presionar al gobierno a modificar su nefasta política económica, y convocó a un paro nacional en agosto de 1963. En 1965, año agitado para el movimiento sindical, lideró la lucha por una reforma a la legislación laboral. Como resultado el gobierno promulgó el Decreto 2351, que modificó sustancialmente el Código Sustantivo del Trabajo, y que le fue

favorable a los trabajadores en estos puntos: estabilidad en el trabajo, pago triple del dominical, ampliación del fuero sindical, retroactividad en las cesantías, y la reglamentación y descuento de las cuotas sindicales. Para este momento, la UTC, es la central sindical mayoritaria, con el 41% de los sindicalizados del país; la CTC, es la segunda, con el 34%; y la CSTC, la tercera, con el 11%.

En 1970, el MOIR promovió el llamado “paro patriótico”, que tuvo apoyo del sindicalismo en un momento de polarización entre el Frente Nacional y la Anapo, del ex dictador Rojas Pinilla. El paro, fue un fracaso, y conllevó la destrucción de algunos sindicatos. Un año después, la UTC y la CSTC, sin la CTC, lanzaron una huelga general, que fue otro fracaso, pues pocos sindicatos la acogieron. En los años siguientes las protestas fueron úmidas y dispersas.

El 15 de febrero de 1976, se produjo el hecho más recordado y trágico para la CTC: el M-19 secuestró a José Raquel Mercado, quien llevaba 16 años como presidente de la Confederación, y fue asesinado después de 64 días de cautiverio. Le propinaron un tiro en la cabeza estando atado de pies y manos, luego de lo que el M-19 llamó un “juicio popular”, en el que lo acusó de traidor a la clase obrera.

Sin reponerse aún de la herida y del golpe por el asesinato de su líder, la CTC, en asocio con las demás centrales sindicales agrupadas en el Consejo Nacional Sindical, enfrentó el gran paro cívico nacional del 14 de septiembre de 1977, para exigir reivindicaciones laborales y populares, y contra la política económica y social del gobierno de López Michelsen. En este paro, participó todo el movimiento sindical, incluidos los sectores no confederados. Las tropas del Estado dispararon contra los manifestantes inermes, dejando, en sólo Bogotá, un saldo de 39 muertos, cientos de heridos y miles de detenidos.

Otro hito de la década de los setenta, en el que la participación de la CTC fue muy activa, fue la ratificación en el Congreso de la República de los convenios 87 y 98 de la OIT, en 1976. Estas normas han sido, y siguen siendo, fundamentales para la preservación de la libertad sindical en Colombia.

Historia desde 1980, vista por Miguel Morantes

El tramo de la historia de la CTC, desde la década de los ochenta, hasta la actualidad, fue reconstruida a partir de una entrevista realizada a Miguel Morantes Alfonso, presidente actual de la CTC, quien junto con Apecides Alviz (fallecido en agosto de 2009), fue testigo de primera mano de los principales hitos de esta confederación. De dicha entrevista destacamos los siguientes acontecimientos y momentos significativos:

¿Cómo le fue a la CTC, con los presidentes Julio César Turbay, Belisario Betancur y Virgilio Barco?

Con Turbay no nos fue muy bien, aunque hubo alguna interlocución con su gobierno. El Estatuto de Seguridad fue lesivo para mucha gente del sindicalismo. Con Belisario Betancur tuvimos poca interlocución, unas dos entrevistas. En su gobierno la inflación fue del 20% y el aumento de los salarios fue apenas del 10%, y con eso hubo para que estuviera de pelea con los sindicatos. Barco fue un presidente muy cerrado, no sólo con los sindicatos, sino con todo el mundo. En su gobierno se introdujeron las primeras propuestas de flexibilización laboral, ya estaba entrando la doctrina de neoliberal.

En 1986 nació la CUT. ¿Cómo repercutió este hecho en la CTC?

Fueron momentos críticos para la CTC. En ese año nuestra confederación tenía unos 300 mil afiliados, y su base fuerte estaba en Puertos de Colombia, Obras Públicas Nacionales, Avianca y los ingenios del Valle, entre otros. Teníamos serias divergencias internas entre la línea oficial y alguna disidencia, de carácter político y de acción sindical. Un sector estaba más por la movilización. La CTC se debilitó porque varios de sus sindicatos se pasaron para la CUT, entre ellos los del Partido Comunista, que consideraron que tenían más afinidad ideológica con la nueva central. Otros, como los sindicatos del Ministerio de Obras Públicas, de los ferrocarriles, la Federación de Cundinamarca, se abrieron, porque consideraron que en la CUT iban a estar más protegidos de la arremetida patronal y del gobierno, como producto de la apertura económica que se veía venir. De todas maneras, estos sindicatos terminaron extinguiéndose, se fueron a morir a la CUT. Luego vino el gobierno de César Gaviria, con la apertura económica, que fue mucho más nefasta. Nos metió dos cargas tremendas: la Ley 50 de 1990 y la Ley 100 de 1993, ambas lesivas para los trabajadores.

¿Cuánto perdió la CTC con la fundación de la CUT y la apertura económica?

Calculo que perdió un 20% de su membresía. Se acabaron varios sindicatos grandes, como los de Colpuertos, Obras Públicas, Ferrocarriles Nacionales y el Idema. Cada uno tenía de 20 a 25 mil trabajadores. Se privatizaron los servicios de aseo en las ciudades, y algunas federaciones regionales se debilitaron mucho con el cierre de fábricas. El retroceso en el agro y la importación de productos, acabaron con la industria nacional y por ahí mismo con los sindicatos, particularmente en el Valle del Cauca. También fue crítica la situación en Antioquia, Barranquilla, Bucaramanga y Cundinamarca. La CTC fue, proporcionalmente, la que más sufrió por esta coyuntura. Además, el gobierno empezó a bloquear la creación de sindicatos. Por eso es necio e injusto adjudicarle la crisis de la CTC a una mala gestión directiva.

¿Cómo fue la reacción del movimiento sindical contra la política neoliberal?

Ya no existía la UTC, ni la CSTC. Estaba la CUT, la CTC y la CGTD, que después fue la CGT. Convocamos a varios paros. El 14 de noviembre de 1990 se convocó un paro convocado contra la Ley 50, y en general contra la flexibilización laboral y las privatizaciones de las empresas públicas. Este paro tuvo mucha acogida, pero fue duramente reprimido. Hubo muertos, detenidos, heridos, despidieron a muchos trabajadores

de la empresa privada, muchos de la CTC. La flexibilización fue la que más daño le hizo al sindicalismo. Los empleadores vieron que, bajo este esquema, la mano de obra les salía más barata, y por eso empezaron a despedir trabajadores y a buscar contratos flexibles: empleo temporal, contratos de prestación de servicios, hasta llegar a las cooperativas de trabajo asociado.

¿Cómo le fue a la CTC en el gobierno de Ernesto Samper?

Hubo una especie de respiro para el movimiento sindical. Samper anunció que protegería el trabajo y afianzaría el diálogo social. Arrancó formalmente la Comisión Tripartita de Concertación Laboral aprobada por la Constitución de 1991, e incluso hicimos un pacto social sobre precios y salarios, en el que estuvo la CTC, parte de la CUT y otras dos federaciones. El gobierno se comprometió a sostener los precios de muchos productos de la canasta familiar. Pero ese pacto funcionó apenas los dos primeros años, porque después el gobierno apretó, porque también lo apretaron a él con lo del proceso 8.000. Le hicieron cambiar de rumbo. No pudo controlar los precios y el pacto social se acabó. Pero fue una buena experiencia. En febrero de 1997, se realizó el Paro Nacional Estatal, en el que participaron la CUT, la CGT, la CTC. No se logró mayor cosa, pero se creó, por decreto, la Comisión Interinstitucional de Derechos Humanos, en la que participarían la Procuraduría, la Defensoría del Pueblo, la Fiscalía, y las organizaciones de derechos humanos. Esto, porque la violencia contra sindicalistas, estaba creciendo y no había un procedimiento viable para denunciar y resolver los casos.

¿Cómo le fue al sindicalismo, y en especial a la CTC, con el gobierno de Andrés Pastrana?

Lo recibimos con un paro nacional grande, en octubre de 1998, que fue reprimido con violencia. Asesinaron a 8 dirigentes sindicales, entre ellos, a José Luis Ortega, directivo de la CUT. Se logró un arreglo, por intermediación de la Iglesia, pero no se consiguió mayor cosa. El 31 de agosto de 1999, hubo otro paro nacional de 24 horas, ya no sólo estatal, pues el él participaron sectores de la industria. Estos movimientos ablandaron al presidente, quien abrió el diálogo con el sindicalismo, en el marco de la Comisión de Concertación. Angelino Garzón, Ministro de Trabajo en ese momento, posibilitó el diálogo. Aunque no hubo acuerdos, sí hubo diálogos. También tuvimos conversaciones de paz con las FARC, en el Caguán, donde estuvo el presidente de la CTC, Apécides Alviz. Luego asistimos a otros eventos y presentamos pliegos dirigidos a los colombianos, no a la FARC, ni al gobierno, para así permanecer neutrales.

Y finalmente, ¿cómo evalúa la situación de la CTC en el Gobierno Uribe?

Uribe Vélez nos recibió con el Decreto 1919, de septiembre del 2002, el cual le quitó a todo el sector del Estado las reivindicaciones sociales que había logrado por fuera del Código Sustantivo de Trabajo. Luego vino la aprobación de la Ley 789, que fue fatal, contra la cual también hicimos movilizaciones, pero fuimos reprimidos de una manera violenta. No hubo protesta que valiera. Después fue la Ley 797, sobre pensiones, hicimos lo mismo: movilizaciones, protestas, hasta amanecimos una vez al frente del Congreso. La clásica

regla de oro del neoliberalismo: enriquecer a los ricos para ver si les sobra algo para los pobres, fue la que aplicó a fondo este gobierno. Con Uribe se perdió lo que quedaba de las conquistas históricas de los trabajadores. A los colombianos nos vendieron estas nuevas normas con el argumento de que eran para generar más empleo, objetivo que no se cumplió. Lo que ocurrió finalmente, fue que se ahondó la pérdida de base social para todas las centrales sindicales. En los últimos 20 años la CTC prácticamente perdió la mitad de los miembros que tenía. Y para acabar de completar, arreció la persecución de los líderes y del sindicalismo. El paramilitarismo se exacerbó.

Autor: [Ricardo Aricapa Ardila- Periodista Agencia de Información laboral](#)

Publicado el (día/mes/año): 26/11/2010

Los riesgos de la subcontratación laboral y la contratación laboral atípica

Por: Julio Puig Farrás- Socio ENS

Como expresión de las estrategias de ganancia adelantadas por las empresas en un contexto de economías abiertas, LA subcontratación y la contratación laboral atípica han producido unos efectos sobre la situación de los trabajadores que, por su profundidad y gravedad, se han llegado a considerar, conjuntamente con la pobreza, como la “cuestión social” de nuestra época. Han venido deteriorando prácticamente todas las dimensiones o componentes básicos, comúnmente señalados, del llamado trabajo decente. Pero afectaron, en especial, aquéllas relacionadas con el desempleo, la remuneración, la estabilidad y la discriminación en el trabajo, la seguridad social y el derecho de asociación y acción colectiva. Igualmente, debilitaron a la organización sindical, en razón de la segmentación de la clase trabajadora y su identidad.

A continuación se describen los siete aspectos generales, de los cuales, cuatro, remiten directamente a las principales dimensiones o “elementos fundamentales” de los modelos de trabajo decente más conocidos. Se advierte que en esta descripción se usaron conceptos de subcontratación laboral de cariz jurídico, tomados de Brontein (1999), Ermida y Colotuzo (2009) y Ermida y Orsatti (2009).

El riesgo de la deslaboralización o informalización laboral

Para algunos ideólogos de la desregulación laboral, la deslaboralización o sustracción de la relación de trabajo del campo de aplicación de un derecho especial garantista, era y sigue siendo un ideal. Y ciertos aspectos de las reformas que se le hicieron a esta legislación laboral, en los años ochenta y noventa, junto con el nuevo espíritu jurisprudencial y la lógica agresiva del capital, permitieron o determinaron una notable expansión de este fenómeno, cuya dinámica no se agota aún.

La deslaboralización –o informalización laboral, para algunos autores–, puede entenderse como la ausencia del contrato de trabajo en la prestación laboral, porque éste no puede invocarse legalmente o no se establece de facto, lo cual implica que el trabajador no se beneficia de los derechos y protecciones, típicamente ligados a la noción jurídica. Pero, también puede concebirse como la inexistencia parcial de estos derechos, se dé o no un contrato laboral, en cuyo caso se podría hablar de grados de deslaboralización o informalización laboral.

La forma más acabada de deslaboralización se encuentra en el autoempleo, o en aquellas situaciones en las que un trabajador ejecuta, dentro de una relación de subordinación, una determinada actividad para una empresa, en la que se tiene por comercial o civil, el carácter del contrato entre él y ella. Es una forma perfecta de deslaboralización, en la medida en que donde hay, con toda evidencia, una relación típica de trabajo, se instituye una relación comercial o civil formalmente reconocida. Aquí, el trabajador está carente de toda prestación social, salvo que voluntariamente, o en algunos casos forzado por la ley, personalmente financie una afiliación a un servicio privado de salud o pensión de vejez. Esta subcontratación, deslaborizada por excelencia, ha prosperado en las empresas privadas así como en las entidades públicas. Y su expansión puede reaccelerarse por dos causas: 1) el *offshoring* de servicios (trabajo para empresas situadas en el extranjero), personales o microempresarial, en materia de servicios técnicos y profesionales, que de forma espontánea está surgiendo y puede reforzarse por la políticas iniciadas por algunos gobiernos de la región que tienen, como los tiene Colombia, programas de creación de sectores de “clase mundial”; y 2) en general, por el conjunto de las políticas de emprendimiento tan generalizadas y promocionadas, y que se traducen, en muy alta proporción, en microempresas precarias que se agolpan en la frontera del autoempleo dependiente.

La deslaboralización más descarnada, cuando no la más acabada, es la que se da en las empresas (micro o famiempresas) informales que subcontratan, habitualmente trabajos de maquila, con empresas del sector formal de la economía. Estas unidades productivas “cautivas” (1), (por lo que son sometidas a condiciones comerciales y productivas impuestas por sus escasos clientes), constituyen el eslabón inferior de una cadena de subcontratación de actividades y laboral, que a veces se proyecta en el mercado mundial. Pueden representar en algunos casos, como es el de la confección, hasta la mitad de toda la producción del sector. El bajo nivel de sus entradas es la principal razón de su mantenimiento en la informalidad, porque no les permite pagar salarios mínimos legales, ni las cotizaciones de seguridad social de sus trabajadores (familiares en su mayoría), y menos, tributos comerciales. La única protección social, a la que cierta proporción de los dueños de estas empresitas y sus trabajadores acceden, es a los programas de salud asistencialistas, o a la protección en salud de los sistemas contributivos (cuando pueden llegar a ser beneficiarios del seguro de su cónyuge laboralmente formalizado/a).

El surgimiento de las cooperativas ficticiamente productivas en los mecanismos de subcontratación, ha constituido otra fuente de deslaboralización, que por un momento, en algunos países de la región (Perú y Colombia), han tenido un auge arrollador. Han venido interviniendo, de hecho, en el mercado de trabajo, como entidades de intermediación laboral y en competencia desleal con las empresas de trabajo temporal. Crean una relación triangular que, a diferencia de estas últimas, no incorpora ninguna relación jurídica de índole laboral, puesto que la relación de los trabajadores con la empresa que usa su fuerza de trabajo, no es reconocida como laboral, y la que los vincula a la cooperativa, es la de asociado.

Las regulaciones que pudieron darse recientemente para evitar los abusos más escandalosos de estas cooperativas, como las dictadas recientemente en Colombia, (consistente en la obligación de pagar a sus asociados, lo equivalente a los mínimos legales en materia de salarios y prestaciones sociales y de afiliarlos a los sistemas de protección social), no cambia la naturaleza de las relaciones triangulares, ni les otorga a los trabajadores la totalidad de los derechos de la legislación laboral vigente. Dichas regulaciones han frenado el movimiento de creación, y han eliminado aquellas que no se pudieron ajustar a las nuevas normas. Sin embargo, los que se ajusten a las mismas, distan de ser auténticas cooperativas de producción y seguirán cumpliendo funciones de intermediación laboral.

Hay otras formas de subcontratación que deslaboralizan, como una tradicional que resucitó en Colombia: el contrato sindical. Este tipo de contrato, vieja figura del derecho colectivo del trabajo, hibernó casi por un siglo, representando, lo que en la teoría de la evolución se llama, preadaptación. Se reactivó en los últimos en Colombia cuando se detuvo el uso desafortunado de las cooperativas de trabajo asociado. Su resurgimiento pujante se está dando, en particular, en el sector de la confección, profundamente marcado por la subcontratación productiva y la reducción, a una expresión mínima, del sindicalismo. La reglamentación actual obliga a ciertos mínimos laborales, pero no garantiza unos plenos derechos laborales y una protección social completa.

El riesgo de los bajos ingresos laborales

A medida que las empresas acuden a la subcontratación, y en particular a la laboral, con el propósito de reducir el nivel general de sus costos, no ha de sorprender que los ingresos laborales de los trabajadores “involucrados en la subcontratación” (2) sean bajos, y mucho más que el de todos aquellos que no lo estén. Estos ingresos son deprimidos, estos ingresos la remuneración laboral básica es inferior, a menudo no perciben todas las prestaciones legales y, prácticamente nunca, los beneficios materiales adicionales que brindan las convenciones colectivas.

Otro componente del riesgo relacionado con el ingreso laboral es, en la mayoría de los casos, su fluctuación, aquella que los trabajadores con contrato laboral formal no suelen padecerlo. En las demás modalidades o formas particulares, (informalidad y autoempleo), puede llegar a ser muy amplia. Por ejemplo, en Colombia, para la mitad de los trabajadores de las unidades productivas de la maquila informal de la confección, la variación es extrema: durante varios meses del año quedan totalmente sin trabajo y, por supuesto, sin ingreso alguno.

El riesgo de la desprotección social

El modelo de bienestar latinoamericano aún vigente se inspiró del europeo. Pero se trasladó a esta región imperfectamente, en general con coberturas incompletas y seguros de desempleo casi inexistentes (V. Tockman, 2006). Pero en rigor, en Europa son tres los regímenes de protección social que se conformaron a principios del siglo pasado: el liberal

en los países anglosajones, el social-demócrata en los escandinavos, y el conservador-corporatista, de origen bismarckiano que se arraigó en los demás países. Pues bien, el modelo que influyó en América Latina es este último, que se diferencia del social-demócrata (el más favorable de los tres), entre otras características, en son destacables: el principio de funcionamiento, el criterio de acceso a las prestaciones y el modo de financiamiento. En estos tres aspectos el modelo conservador-corporatista contrasta con el socialdemócrata en el principio de universalidad vs. de contributividad; acceso en virtud de la ciudadanía vs. el empleo o la relación de trabajo; financiamiento por el impuesto vs. gracias a las cotizaciones del patrono y el trabajador.

De allí se desprende que al caerse la relación de trabajo, *ipso facto* el trabajador queda despojado de toda la protección social vinculada a la misma. Ello permite ver también que las estrategias de lucha contra la subcontratación están condicionadas por las particularidades básicas del modelo de bienestar.

En el punto anterior, se han visto las formas y grados diversos en que la protección social (esencialmente, salud, pensión de vejez y subsidios de desempleo) estaba afectada por cuatro modalidades de subcontratación o tercerización laboral: el “falso” autoempleo, que implica una relación de trabajo real negada, la subcontratación productiva informal, la cooperativas de intermediación y, por lo menos en el caso colombiano, los contratos sindicales. En las dos primeras modalidades de subcontratación, es en las que la deslaboralización acarrea la mayor desprotección social. Hay otras modalidades de subcontratación, no deslaboralizante (por cuanto su prestación laboral no implica a la luz de los principios del derecho laboral relación de trabajo), que no obstante sustraen del régimen dominante de prestación social. Es el caso, de los trabajadores realmente autónomos; es decir, aquellos individuos que realizan trabajos para un número de empresas tal que no llegan a depender de ninguna para garantizar un flujo de actividades e ingresos decente.

El riesgo de la discriminación laboral

La deslaboralización, con sus consecuencias negativas sobre los derechos laborales y la protección social, la misma desaparición de esta protección o su cercenamiento, y la mayor exposición a los riesgos que quedan por describirse, configuran de por sí una situación de discriminación frente a los trabajadores que se benefician de un contrato tradicional.

Estos trabajadores constituyen segmentos relativamente cerrados, los cuales, según su definición científica, no sólo tienden a reproducirse como tales a nivel del mercado de trabajo, sino que hacen difícil la evasión de sus integrantes hacia mejores situaciones laborales. De suerte que el mayor riesgo de esta discriminación, no es sufrirla por un tiempo, sino durante toda vida laboral.

En conjunto, y desde el punto de vista del nivel de ingresos y la protección social, los trabajadores que soportan mayor perjuicio son, sin duda, los de las microempresas subcontratistas del sector informal, y los autónomos aparentes. Pero es en ciertos talleres

fabriles y oficinas terciarias donde la segmentación discriminatoria se percibe y salta a la vista en la forma más impactante. Allí, en espacios contiguos, o incluso entremezclados, trabajadores pertenecientes a tres grupos de condiciones de empleo e identidades laborales distintas, realizan idénticas o similares actividades (Puig, 2007). El primero de estos grupos está constituido por los trabajadores más veteranos (que se vincularon antes de las primeras desregulaciones laborales), por lo que siguen protegidos por la vieja legislación que, entre otras ventajas, les garantiza una alta estabilidad en el empleo; se valen también de los beneficios convencionales, cuando hay convención colectiva; y constituyen el principal pilar del sindicato. El segundo, es el de los trabajadores más jóvenes vinculados a tiempo indefinido, pero no tan bien protegidos contra el despido por la nueva legislación laboral; a veces y en cierta proporción están cubiertos por las convenciones colectivas. El tercero, lo conforman los trabajadores tercerizados que nos ocupan, y están en la peor situación laboral, aquejados, en particular, por salarios notablemente inferiores. Ellos son temporales en misión de las empresas de trabajo temporal, o trabajadores proporcionados por cualquier otro mecanismo de intermediación (asociados de cooperativas y sindicalistas bajo contrato sindical, entre otros). Desde luego, están excluidos de los posibles beneficios convencionales. A ellos, por la discriminación que padecen, hay que agregarles los trabajadores temporales directamente contratados por la empresa.

El riesgo de insolvencia del empleador formal

En general, las empresas o entidades subcontratistas o que intervienen en la intermediación laboral, son mucho más pequeñas, con reducidos activos y rendimientos inferiores, y financieramente más frágiles que las empresas principales que se benefician de este fenómeno. Por otra parte, y en la medida en que ellas son el producto de estrategias de flexibilización, que responden al deseo de externalizar el costo de la fluctuación de la producción, son las primeras en encajar el golpe de la caída de la demanda y en aguantarlo, mientras la misma no se recupere.

Luego, la combinación de estos dos factores, hace que los riesgos de insolvencia de estas empresas o entidades sean elevados y su materialización frecuente. Los créditos causados o exigibles por conceptos de salarios, prestaciones sociales o indemnizaciones de los trabajadores involucrados en la subcontratación, corren el peligro de perderse, máxime si su relación es deslaboralizada, puesto que en este caso, aquellos créditos no se benefician del privilegio de pago prioritario en el momento de liquidación de la empresa.

Esta insolvencia se constituye en riesgo para el trabajador, igualmente en los casos de omisión, que se oculta con la intención fraudulenta o la imposibilidad material de cumplir con los pagos de las cotizaciones sociales y los tributos parafiscales sobre nómina. La insolvencia imposibilita obtener las compensaciones materiales a los correspondientes perjuicios causados.

El riesgo del desempleo recurrente

Las economías abiertas a la competencia externa y dotadas de una legislación laboral “flexibilizada”, adolecen de un desempleo específico (teóricamente de corta duración) que expresa una de las estrategias de ajuste del volumen de trabajo a la fluctuación de la demanda de productos o servicios a las empresas.

Por lo regular, las reformas a la legislación laboral de las décadas pasadas, desbloquearon este mecanismo de ajuste. Facilitaron el uso de la contratación laboral a término fijo, e incluso el despido de los trabajadores vinculados mediante contrato a término indefinido, que resultó ser una forma desmejorada (si no caricaturesca), del empleo típico de la época fordista anterior (aunque la más cercana al mismo, entre las que prosperan hoy día). Las modalidades de tercerización laboral triangular también implican temporalización.

Pero, la interrupción recurrente de la actividad laboral es un riesgo connatural a todas las demás modalidades vigentes de subcontratación laboral, incluso a la de los trabajadores autónomos. Y si bien todo el empleo en las economías flexibles actuales, está expuesto a frecuentes interrupciones, está claro que el empleo vinculado a la subcontratación y contratación atípica carga con el mayor peso en este riesgo.

Riesgo que es de los más graves, por cuanto repercute inmediatamente en el ingreso del trabajo y la protección social, y no existe en la región, ningún sistema eficiente (3) de indemnización y subsidio de desempleo, ni siquiera para la economía formal.

El riesgo de la pérdida de los derechos colectivos

En todas partes, el sindicalismo ha retrocedido ante el avance de de la subcontratación y la contratación atípica, y las poblaciones laborales que han caído en su órbita han quedado excluidas, en una gran proporción, del ejercicio del conjunto de los derechos colectivos.

El sindicalismo se ha menoscabado en su magnitud y en su capacidad de acción, en la medida en que, de un lado, las poblaciones laborales involucradas en las nuevas modalidades jurídicas de inserción en el mercado laboral, han crecido, y las poblaciones típicas donde tiene su implantación originaria, se han reducido relativamente; y de otro, los sindicatos no han podido incorporar a sus filas estos nuevos trabajadores, o no han surgido, entre estos últimos, organizaciones propias.

La temporalidad, o falta de estabilidad en el empleo (común a todas las modalidades de subcontratación y deslaboralización), es uno de los factores explicativos de esta pérdida de facto de derechos colectivos. En efecto, este aspecto de su situación, junto con un entorno de altos niveles de desempleo, hace que estos trabajadores sean muy sensibles a las presiones de los patronos para que no se organicen, y estas presiones son especialmente fuertes, en las medianas y pequeñas empresas, donde se concentran dichos trabajadores.

Otro obstáculo al ejercicio de estos derechos colectivos y que es consecuencia del fenómeno, radica en la segmentación de la clase trabajadora. Al lado del colectivo de trabajadores tradicionales, aparecen nuevos colectivos con condiciones laborales inferiores, e integrados por generaciones más jóvenes, todo lo cual tiende a generar identidades e intereses diferenciados. Estos hechos dificultan el acercamiento de los distintos colectivos a los procesos de organización, tales como su acuerdo en torno a los planes reivindicativos.

En América Latina, al ser el sindicalismo, en la mayoría de los países tradicionalmente, muy débil, las políticas de flexibilización y subcontratación lo han golpeado aún más fuerte que en otras regiones, al punto de haber desaparecido de algunos sectores donde había echado sólidas raíces.

Notas

1. Se alude a un concepto de Gereffi (2003).
2. Esta expresión evoca la de la OIT, “trabajadores en régimen de subcontratación”. Pero es más amplia que ella, porque cubre todas las situaciones que se contemplan en este trabajo.
3. En términos de tasa de cobertura de los trabajadores desempleados, de reemplazo, es decir, proporción del último salario a que corresponde el subsidio, y duración de la percepción del mismo.

Autor:

Publicado el (día/mes/año): 26/11/2010

Población trabajadora afrocolombiana un proceso histórico de exclusión y desigualdad vigente

Por Guillermo Correa Montoya- Área de Investigación ENS

Este informe y los dos siguientes sobre violencia antisindical y violencia contra los integrantes de Adida, hacen parte de la agenda investigativa que la Escuela Nacional Sindical viene realizando sobre diferentes aspectos del mundo del trabajo en Colombia.

La investigación sobre la población trabajadora afrocolombiana, se realizó en asocio con investigadores de la Universidad de Cartagena, profesor Alexánder Pérez Álvarez; de la Universidad de Antioquia, profesora Edith Morales; de la Universidad del Pacífico, profesor Víctor Hugo Viveros; y de la ENS, Carmen Tangarife y John Fredy Bedoya, bajo la coordinación de Guillermo Correa, director del Área de Investigación de la ENS. Ésta se realizó entre junio de 2009 y junio de 2010.

El presente texto, es una síntesis de los resultados de la investigación sobre condiciones de trabajo decente de la población negra en Colombia, realizada en Medellín, Cali, Buenaventura y Cartagena. Para el estudio se aplicó una muestra representativa de 755 encuestas sobre indicadores de trabajo decente. De forma articulada a la aplicación de la encuesta se realizaron entrevistas a profundidad, trabajo etnográfico y revisión documental de las investigaciones existentes sobre el tema objetivo.

Sin duda, la investigación no permitió establecer consideraciones concluyentes en relación al total nacional de la población negra; sin embargo, sí ofreció elementos claves para la interpretación y visibilización de las precarias condiciones de la población y del grado de exclusión en términos laborales.

La investigación permitió corroborar que, en cada uno de los indicadores explorados (equidad, oportunidades laborales, ingresos y/o trabajo remunerador, seguridad laboral, protección social, diálogo social, discriminación, derechos laborales y trabajo inaceptable), hay un déficit más pronunciado que en el resto de la población trabajadora colombiana, evidenciando que existe una brecha pronunciada, incluso, para trabajadores formales con grados de escolaridad significativa. Esta situación es aún más grave en las y los trabajadores informales con escaso nivel de formación.

Se constató además, que las formas de discriminación étnico/racial asociadas particularmente al color de la piel, continúan vigentes, pero escondidas en discursos que se pretenden políticamente correctos; sin embargo, el fenómeno del racismo aparece

vinculado con fuerza a las distintas formas de exclusión y sostenimiento de la pobreza y la marginalidad.

De igual forma se evidenció un encadenamiento de las condiciones de pobreza y exclusión, frente a las cuales no parece aún existir una política clara interesada en resolver de forma estructural la situación de precariedad en la que subsiste gran parte de la población afrocolombiana.

Las condiciones sociales, el número de hijos y de personas a cargo, el estrato socioeconómico cruzado con el grado de ingresos, la seguridad laboral y los derechos laborales, dieron como resultado un preocupante panorama de pobreza extrema, en el cual la vida de muchos hombres y mujeres, se inventa día a día con las posibilidades del rebusque, en medio de las más complejas condiciones.

Los jóvenes, al igual que en el promedio nacional, resultaron ser los más afectados, sin mayores posibilidades laborales, sin acceso a programas de capacitación o formación universitaria, y ubicados en los lugares más vulnerables y precarios del mercado laboral.

Del total de la población de la economía informal encuestada (245), el 51,9% fueron mujeres y el 48,1%, hombres; cerca del 67%, tenían hijos; la mayoría (47,9%) pertenecía al estrato 1, seguida del estrato 2 (28,5%), del estrato 3 (21,5%), y los estratos 4 y 5, participaron mínimamente (2%). De esta población, el 83% no estudiaba; del 17% restante, sólo el 15%, lo hacía a nivel universitario; el 10%, técnico; el 6%, en secundaria; y alrededor del 4%, en media.

Alrededor del 63,7%, eran trabajadores por cuenta propia; situación compleja puesto que, en términos generales, no eran beneficiarios ni siquiera de las garantías mínimas que un trabajo en condiciones decentes debe ofrecer. Seguido, se estuvieron los obreros o empleados de empresas particulares, con el 21,6%. De estos ocupados, el 68,5%, realizaba un trabajo permanente; el 25,7%, tenía un trabajo de carácter ocasional; y el 5,8%, trabajaba estacionalmente.

Las principales actividades económicas en las que participaban los trabajadores encuestados eran: comercio, hoteles y restaurantes (43,7%), y servicios comunales, sociales y personales (41,2%).

Al indagar sobre su satisfacción con el trabajo que realizaban, cerca del 24% dijo no sentirse satisfecho; singularmente, cerca del 67%, manifestaron satisfacción con sus labores, especialmente por el temor a no conseguir otro empleo y salir del mercado laboral, pese a que las condiciones generales fueron consideradas altamente precarias. Aunado a esto, se observó que el 81,6% de los empleados, no tenían ningún tipo de contrato; el 74,4%, se caracterizó por ser un trabajador independiente; el 12,8%, eran trabajadores contratados a través de empresas asociativas de trabajo; el 9,3%, a través de una empresa de servicios temporales; y el 3,5% restante, por medio de una cooperativa de trabajo asociado.

Un punto neurálgico en la persistencia de las condiciones de exclusión y pobreza, se evidenció en la alta cantidad de personas que recibían un salario mínimo o menos (65%). Situación alarmante, cuando nos referimos, en muchas ocasiones, a personas cabeza de hogar: claramente se observó, que sus ingresos, escasamente posibilitarían garantías para el bienestar humano.

Para complejizar la situación, se encontró que, el 57,3% de sus hogares, dependen hasta dos personas económicamente del mismo, y el 35%, es responsable de entre 3 y 5 personas. Al observar los ingresos promedios mensuales del hogar, el 42,2% de los encuestados, tenía entradas de menos de un salario mínimo; un 37,3%, entre uno y dos; y alrededor del 20%, recibía más de dos. Es de anotar que según cálculos de la ENS, en Colombia es necesario devengar al menos dos y medio salarios mínimos para superar la línea de pobreza.

Un elevado porcentaje los trabajadores no tenían garantías de derechos laborales, no recibían vacaciones pagadas (94,7%), ni prima de navidad (94,7%), ni tenían derecho a cesantías (96,6%). Al manifestarse como inconformistas, estas se reflejaron en el deseo de cambiar de trabajo; deseo que manifestaron el 69% de las personas. En el caso de las mujeres, aparte de la falta de prestaciones legales, el 89,6% embarazadas no tuvo licencia remunerada.

Algunas de las explicaciones que dieron por trabajar como independiente fueron: el 24,2% dijo que no había encontrado trabajo nunca; el 8,1%, porque lo despidieron del empleo anterior; el 23,8% porque ganaba más que como empleado; y el 12,6%, por la edad.

Al indagar los temas relacionados con la seguridad social, se halló que el 83,2% estaba afiliado a una entidad de seguridad social en salud, frente al 16,8% que no tenían afiliación; situación preocupante, porque de estos últimos, alrededor del 32% no estuvo afiliado en los últimos dos años, e incluso más. El 62% estaba en el régimen subsidiado, el 18,5% pertenecía al régimen contributivo, bajo la modalidad de beneficiario; y sólo el 18,5% participaba como cotizante del régimen contributivo.

Ahora bien, al mirar las afiliaciones a pensiones, se encontró que sólo el 8,6% estaba afiliado, y el 91,4%, no tenía ningún tipo de afiliación. Este pequeño porcentaje que cotizaba, lo hacía, en su mayoría, en un fondo privado (63,6%), seguido de aquellos que lo hacían en el Instituto Seguro Social, ISS (22,7%). El 57,7% de los trabajadores justificaron la no afiliación a un sistema de pensiones, porque no contaban con los recursos económicos para hacerlo; el 17,7% dijo que por desconocimiento sobre el proceso de afiliación; el 10,2% por no estar interesados; el 7%, lo justificó en que su empleador no lo exigía; y un 4,2%, no lo hizo, porque consideraban que nunca llegarían a jubilarse, entonces no lo tenían presente dentro de sus prioridades.

Al preguntar por las afiliaciones a un fondo de cesantías, se tuvo que el 94,7% no estaba afiliado. Las afiliaciones a Aseguradoras de Riesgos Profesionales (ARP) siguieron la misma tendencia de las anteriores afiliaciones; es decir, alrededor del 89% no se estaba afiliado a ninguna ARP.

Algo más que se destacó, fue que el 93,5% de los trabajadores, no pertenecía a una organización gremial, y el 6,5% que sí pertenecían a alguna, no tenía dentro de sus consideraciones, una organización sindical. Se trata de asociaciones referentes al oficio que desempeñan.

En materia de seguridad ocupacional, se encontró que el 15,6%, sufrió algún accidente en el trabajo. Ahora bien, al indagar por las enfermedades en el trabajo se encontró que el 17% tuvo alguna enfermedad y de ellas, la más representativa, fue la enfermedad muscular o la de articulación en el trabajo (16,8%), seguida de las enfermedades respiratorias (13,9%) y las de la la piel, (7,5%).

Sólo el 23,1%, percibió que fue discriminado en el trabajo; mientras que el 76,9%, no percibió ningún tipo de discriminación. Las discriminaciones fueron por el color de piel, en el 100% de los casos; y de ellos, el 35,3%, manifestó haber recibido insultos por su color. El 16,4%, dijo haber sido discriminado en el proceso de selección, debido a la edad; el 15%, por el grupo étnico; y el 6,4%, por el lugar donde vive. Se encontró además, que el 11,7% de esta población, tuvo que soportar la discriminación, para conseguir empleo en algún oficio. Por otro lado, el 80,5%, manifestó que, en la ciudades de referencia en la investigación, hay discriminación en los espacios de trabajo; y el 63,7% consideró que en la ciudad hay zonas o barrios donde discriminan a las personas de color.

Del total de la población encuestada, perteneciente a la economía formal (234), el 52,6%, fueron mujeres y el 47,4%, hombres. De éstos, el 39,8% vivía en el estrato socioeconómico 2, el 28,6%, en el 1; el 27,3% en el 3; y el 3,5% y el 0,9%, en el 4 y el 5, respectivamente. El 68,4% tenían hijos y el 63,1%, dos o más. El 28,3% aparte de laborar, estudiaba. De éstos el 35,4%, tenía estudios universitarios incompletos; el 16,9%, los tenía en posgrado incompleto; y el 15,4%, en técnicos o tecnológicos incompletos, entre otros.

Los resultados encontrados reflejaron que el 68% de los encuestados trabajaba como obrero o empleado de empresa particular; el 26%, como obrero o empleado del gobierno; y el 3%, como empleado doméstico, entre otros. Así mismo, se encontró que el 89% tenía un trabajo permanente; el 6,5%, ocasional; y el 3,9%, estacional. El 37,3% tenía contrato a término fijo (hasta seis meses, el 48,2%; y entre medio y un año, el 51,8%); y a término indefinido, el 62,7%.

En la actividad económica de servicios comunales, sociales y personales, laboraban el 68,4%; en comercio, hoteles y restaurantes, el 10,3%; es decir, cerca del 84% se desempeñaba en el sector terciario de la economía; un 13% se desempeñaba en el sector secundario; y el porcentaje restante, en el sector primario. El 54,1% laboraba entre 25 y 48 horas semanales; el 23,2%, lo hacía hasta 24 horas semanales; el 11,6%, entre 49 y 56 horas semanales; y el 11,2%, lo hacía más de 56 horas a la semana.

El 94,4% de quienes laboraban en la economía formal, tenían un contrato laboral; de éstos, el 91%, lo tenía escrito, frente al 9%, que lo tenían verbal. El 43,3%, recibían entre uno y dos salarios mínimos como remuneración; el 13,9%, más de dos y tres; el 12,6%, más de

tres; sin embargo, es preocupante que el 29% de la población encuestada, recibiera hasta un salario mínimo, si tenemos en cuenta que esta puede ser la población que tiene bajo su responsabilidad a un determinado número de personas. Además, el 48,3% señaló que su remuneración no cubrió gastos de alimentación, vivienda y servicios. Ante esta situación, el 15,5% de los encuestados, tenía un segundo trabajo; el 31,4%, lo hacía para cubrir sus gastos de sostenimiento; el 65,7%, para complementar sus ingresos; y 11,4%, para ocupar su tiempo libre. El 64,1% de los trabajadores tenía hasta dos personas a cargo; el 31,2%, entre tres y cinco; y el 4,8%, seis o más.

Al indagar sobre el cumplimiento de prestaciones sociales derivadas del contrato laboral, se encontró que el 38,2% no tenía derecho a vacaciones pagadas; el 28,2%, no recibió prima de navidad; y el 29%, tampoco recibió el auxilio de cesantía. También se encontró que el 31,8%, trabajó horas extras en la semana anterior a la realización de la encuesta; y sorprende que el 50,7%, no les hubieran compensado estas horas de acuerdo a lo establecido por la ley; al 19,1%, se le pagaron con días de descanso; y más preocupante aún es que, al 56,3%, no se le reconocieron de ninguna manera.

Por otro lado, el 40,6% manifestó su deseo de cambiar de trabajo. Entre las razones expresadas, se destacó, que el 40,2%, manifestó que deseaba mejorar la utilización de sus capacidades o de su formación; el 13,5%, deseaba trabajar menos horas; el 12,2%, dijo que su trabajo exigía mucho esfuerzo físico o mental; y el 77%, quería mejorar sus ingresos.

En el caso de las mujeres se encontró que, el 58%, no tuvo licencia remunerada cuando estuvo embarazada; así mismo, el 7,2%, manifestó que tuvo problemas laborales por estar en tal estado.

Por posición ocupacional de las personas encuestadas, el 40,6%, se desempeñaba como auxiliar operativo; el 19,2%, en servicios generales/oficios varios; el 12,4%, como docente; el 9,8%, como jefe o coordinador; el 7,7%, ejecutivo; el 5,6%, asistente; y el 3%, directivo.

El 31,6% no contó con la provisión de ropa de trabajo y elementos de protección, por parte de la empresa. En el 59,7%, de las empresas, no hubo servicio médico dentro de sus instalaciones; en el 24,3% de las firmas, no se les informó a los trabajadores sobre los riesgos y las medidas de prevención; en el 43,3% de ellas, no existen comités de seguridad e higiene en el trabajo; y en el 50%, no cuentan con un experto en prevención de riesgos.

Al indagar sobre los espacios de concertación con los trabajadores, se halló que en el 70,7% de las empresas, los trabajadores no hicieron parte de ellos; así mismo, se encontró que en el 71,2% de las empresas, no había organización sindical. Además, el 54,5% de los encuestados, no pertenecía a ninguna organización sindical o gremial. Dentro de las razones esgrimidas, al indagar por su afiliación, se encontró que el 9,7% dijo que los sindicatos no servían; el 9,8%, por miedo a las represalias; el 13,1%, porque el contrato lo impedía; el 4,9%, por desconfianza en los dirigentes; el 8,2%, porque se obtienen más beneficios sin estar afiliado; el 29,5%, por desinformación; y 33,3%, porque no le interesaba.

Por otro lado, al tratar de identificar la relación del sindicato con la empresa, se encontró que, en el 44,2% de éstas, se presentaron conflictos laborales entre ésta y sus trabajadores, en los últimos 3 años; en el 41,5%, se realizaron mitines o protestas; en el 46,3%, se realizaron paros o huelgas.

También, se encontraron diversas formas de intervención de la empresa en la vida de los sindicatos. Por ejemplo, en la elección de la junta directiva, en el 24,2% de los casos; en la gestión interna, 15,2%; y en la administración de bienes y recursos, 12,1%. Asimismo, se encontraron algunas prácticas antisindicales: en el 9,3%, recibieron amenazas; en 10%, hubo despidos; en el 12%, prohibiciones para sindicalizarse; en el 4,2%, injerencia de la empresa en las elecciones internas; en el 7%, aislamientos u hostigamiento del dirigente o del activista sindical; en el 4,3%, promoción de pactos colectivos con mejores beneficios; en el 2,8%, se quitaron los afiches y/o boletines de los lugares de trabajo; en el 2,9%, hubo casos de violencia; y en el 4,8%, se negaron los permisos.

En afiliación a salud, se encontró que, del total de trabajadores formales encuestados, el 5% no estaba afiliado a ningún régimen de salud; el 89,3%, estaba en el régimen contributivo, como cotizantes; el 7%, en el régimen subsidiado; y el 2,8%, en el contributivo, pero como beneficiario. En protección pensional, el 85% se encontraba afiliado, frente al 15%, que no lo estaba. La mayoría de los afiliados, el 65,3%, estaban afiliados a un fondo privado; seguido por los afiliados al ISS, el 20,5%; a los regímenes especiales, el 7,4%; y a un fondo subsidiado, el 6,8%. Por otro lado, se tiene que el 72,8%, estaba afiliado a algún fondo de cesantías, frente al 27,2%, que no. Por el lado de las afiliaciones a ARP, se tiene que, el 78% estaba afiliado, y el 22%, no.

En el componente de discriminación, se encontró que cerca del 21% de los trabajadores(as), manifestó haber sido víctima de discriminación en el trabajo. Las formas que más se manifestaron fueron: la discriminación laboral en lo referente a salarios y tipo de contratos, seguida de los malos comentarios y los insultos; y la no selección para un trabajo por el color de piel del trabajador. Asimismo, al preguntar por algunas discriminaciones en los procesos de selección de las empresas, se encontró que en el 22,6% de las mismas hubo discriminación por la edad; en el 8,6%, por el género; en el 8,6%, por la condición socioeconómica; en el 13,3%, por el grupo étnico; en el 6,6%, por la orientación sexual; en el 12,3%, por las discapacidades físicas y/o mentales; en el 5,7%, por el lugar de procedencia o nacimiento; en el 2,9%, por las creencias religiosas; en el 9,4%, por el lugar donde vivía; en el 3,8%, por las diferencias salariales; en el 4,8%, por que se era sindicalista. Por otro lado, se encontró que en el 73,4% de las empresas, no había políticas a favor de la equidad.

Estos datos indican, que en la esfera formal del trabajo, es notable el nivel de desigualdad frente al promedio nacional; y señalaron además, que para los trabajadores(as) afrocolombianos tampoco la formalidad laboral es un indicativo de condiciones de trabajo decente. Sin duda la investigación reveló un panorama políticamente inmoral, y generó

profundos cuestionamientos a la inclusión y la democracia, en términos de diversidad étnica-racial, dejando claro que continua vigente el esquema discriminación-exclusión-desigualdad-pobreza para la población afrocolombiana. En este escenario, la posibilidad de la ciudadanía plena, resulta ser una simple ficción para la población afrocolombiana. En la vida cotidiana, hombres, mujeres y niños deben inventarse un lugar político y productivo, en sociedad que aún no los reconoce

Autor:

Publicado el (día/mes/año): 26/11/2010

Violaciones contra sindicalistas en medio de conflictos laborales

De respuestas cruzadas con balas a la negación del sujeto sindical

Este artículo es resultado de la investigación sobre Configuración de la violencia antisindical en Colombia, realizada por la Escuela Nacional Sindical y la Comisión Colombiana de Juristas, y fue coordinada por Lina Paola Malagón y Guillermo Correa Montoya.

Por Guillermo Correa Montoya Director del Área de Investigación ENS

La violación a los derechos laborales, las restricciones a la libertad sindical, la negación de la contratación colectiva, la aplicación de reformas que lesionan los derechos de los trabajadores, las asimetrías en el poder y las diferencias políticas radicales, entre otras, se han convertido en elementos de permanencia de la conflictividad laboral colombiana. Ahora bien, puede anotarse que estos elementos no son exclusivos de la dinámica colombiana, ya que conservando las distancias, también se pueden observar a lo largo del continente latinoamericano. Sin embargo, lo que resulta singular y constitutivo de la identidad y el rasgo más específico del conflicto en Colombia, son las respuestas o tratamientos que se le han dado a los conflictos.

La violencia, con cierta regularidad, se ha utilizado (en diferentes conflictos y contextos), de disímiles formas, como uno de los medios de resolución o disolución del conflicto, siendo posible observar que a lo largo de los últimos 30 años el asesinato de sindicalistas, la amenaza, el uso de la fuerza, la intimidación y la desaparición forzada, se han convertido, en ocasiones, en medios de regulación y distorsión del conflicto laboral colombiano. Este hecho, le otorga una naturaleza particular y, si se quiere, *sui géneris* en relación a los tratamientos otorgados al conflicto laboral en diferentes regiones del mundo, incluso diferenciados, de países donde el régimen político presenta inestabilidades y conflictos internos considerables, como es el caso de Filipinas, Guatemala, Sudan o Zimbabwe.

Dentro de múltiples respuestas para un conflicto, la violencia contra sindicalistas se torna en un método referente para transformar o acabar las divergencias de intereses dentro del mundo laboral. La destrucción física de una de las partes en conflicto, o el debilitamiento de su posición y pretensiones, causadas por diferentes métodos de violencia (hostigamiento, amenazas, atentados, detenciones arbitrarias), ocasiona el no reconocimiento de las demandas de los trabajadores sindicalizados; reduce la magnitud e intensidad de la dinámica sindical; se imponen las condiciones de trabajo del empleador y, por último, comprimir el espacio de diálogo y negociación. Exteriorizar los conflictos laborales desde los trabajadores, es una acción que, en algunos casos y contextos, se torna casi prohibida y

que, cuando se realiza claramente, puede significar la eliminación del sujeto político que expresa su desacuerdo o insatisfacción con el empleador y sus condiciones laborales.

Según Vicenc Fisas, un conflicto es un proceso interactivo que se da en un contexto determinado, es una construcción social y una creación humana diferenciada de la violencia, que puede ser positivo o negativo, según como se aborde y termine, con posibilidades de ser conducido, transformado y superado por las mismas partes, con o sin ayuda de terceros, que afecta a las actitudes y comportamientos de las partes, en el cual, como resultado, se dan disputas. El conflicto suele ser producto de un antagonismo o incompatibilidad entre dos o más partes, es el resultado complejo de valoraciones, pulsiones instintivas, afectos, creencias, etc., y expresa una insatisfacción o desacuerdo sobre cosas diversas (1).

En lo referente a conflictos laborales, se pueden presentar dos rasgos fundamentales que los caracterizan. El primero hace mención a que por lo menos una de las partes en conflicto, debe ser sujeto de una relación de trabajo; y la segunda, que la materia sobre la cual discorra la controversia, debe estar regida por las normas del derecho laboral. Para Mario de la Cueva, los conflictos de trabajo “son las controversias que se suscitan con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo”. Así mismo, la OIT emplea la palabra conflicto para referirse a las controversias originadas entre trabajadores y empleadores a propósito de las condiciones de trabajo; la naturaleza de este tipo de conflicto deriva de la interpretación y aplicación de un derecho supuestamente adquirido o de una norma jurídica existente.

Los conflictos laborales se pueden clasificar, en términos generales, en tres categorías (2): la primera dice que los conflictos son de carácter individual, que son iniciados por un trabajador, o por medio de su representante, en contra de un empleador, aduciendo el incumplimiento de una obligación, de una prestación o reclamando una indemnización. La segunda, se trata de conflictos colectivos de carácter económico que tienen como objetivo crear o modificar las condiciones generales de trabajo de forma definitiva o temporal para constituir nuevos salarios, prestaciones u otros asuntos de carácter remunerativo, también son conocidos como conflictos de negociación. Por último, están los conflictos colectivos de naturaleza jurídica, que hacen referencia al cumplimiento o a la interpretación de convenciones colectivas, en referencia a dos elementos: el normativo y el obligatorio; este tipo de conflictos nace del incumplimiento a las reglas establecidas en convenios colectivos, reglamentos y leyes (3).

La violencia, paralelamente a los conflictos laborales, demuestra que los intereses de la contraparte (patrono, empleador, Estado) a los trabajadores, son altamente incompatibles y no negociables. A través de la aniquilación o la agresión física y/o psíquica, se logra ablandar la posición y cohesión de los trabajadores dentro del proceso y desarrollo de cierta controversia derivada de una relación laboral. La violencia antisindical se convierte en una propuesta de acción recurrente y “eficaz”, para afrontar y dirimir el conflicto; es una respuesta hostil que busca ultimar o reducir a una de las partes, para que ésta renuncie a sus

demandas e intereses dentro de un pliego de peticiones, dentro de una demanda laboral, dentro del incumplimiento de normas existentes o convenciones colectivas, etc.

La violencia, en sus diversas manifestaciones, se utilizó como una solución que se reitera y permanece en todos los años del período 1991-2009, ejercida presumiblemente por algunos empleadores (empresas nacionales y transnacionales), por elites políticas dueñas de negocios productivos en las diferentes regiones, por grupos paramilitares, grupos guerrilleros y por el Estado, para afrontar y solucionar los conflictos cuando ya se han exteriorizado y visibilizado, o simplemente, para obligar y presionar a los trabajadores y sus diferentes asociaciones a vivir con el conflicto, a aceptar las regulaciones no concertadas con ellos y a no ver una posibilidad de transformación en sus condiciones de trabajo

Esta violencia ilegal, se legitima y persiste en los conflictos laborales y actividades normales de sindicatos, en primer lugar, por lo que podríamos llamar como una especie de prácticas culturales legitimadoras de violencia antisindical en la sociedad, que deriva a una violencia disciplinante.

Uno de los rasgos específicos de lo antisindical en el país, es su opacidad; es decir, lo complejo y distorsionado que, a simple vista, pueden parecer los hechos de violencia o las prácticas institucionales antisindicales, dirigidas contra los trabajadores sindicalizados. Muchos de ellos, en principio, por su forma de aparición o expresión, pueden asociarse a hechos totalmente distantes con lo sindical; sin embargo, el trabajo de campo y las conversaciones con organizaciones, sujetos sindicales y víctimas, además del trabajo sistemático realizado para este estudio, nos han permitido observar cómo subyace, en muchos de los casos de violencia, una intención por oscurecer o desvincular la conexión del hecho de violencia, con el ejercicio sindical y, en específico, la intención de diluir y confundir su vinculación con algún conflicto laboral.

Ahora bien, analizando varios hechos de violencia, en los cuales es posible establecer la conexión del hecho con el contexto de conflicto laboral, nos encontramos que dentro del *modus operandi* que caracteriza la violencia antisindical en el desarrollo de conflictos laborales, los victimarios, en primera instancia, atentan o buscan lesionar o presionar a los dirigentes sindicales, y/o miembros de la comisión negociadora. Al eliminar a los voceros de los sindicatos en el tratamiento y proceso de los conflictos, se obliga a establecer nuevas condiciones, posiciones y pretensiones, dentro de una negociación. También, obliga al cambio de los puntos de vista, en cuanto a nociones y decisiones de carácter coyuntural en el conflicto.

Cuando los dirigentes sindicales, miembros de la comisión de negociación o los activistas, son asesinados o abandonan su actividad sindical por diferentes amenazas o presiones, ocasionan dentro del movimiento sindical un gran desequilibrio en cuanto a la unidad, coherencia y acción de este movimiento. Esta violencia tiene como finalidad disminuir fuerza de la organización, para que, en el momento de una negociación, cedan en sus intereses y posiciones. La violencia antisindical en este tipo de conflictos, se manifiesta

como la intención explícita de no ceder a las demandas de los sindicatos, de callar su voz de denuncia y de entorpecer la estabilidad física y mental de sus líderes y afiliados.

En medio de una negociación colectiva fue retenido, por paramilitares, el dirigente sindical, Jorge Sarasty, quien fue amarrado a un palo toda una noche y liberado al día siguiente, bajo la salvedad de que renunciara a su actividad sindical.

En los casos registrados de violaciones en conflictos laborales, la persecución comienza cuando los trabajadores exteriorizan sus conflictos por medio de una negociación colectiva, un pliego de peticiones, una protesta, una huelga, una demanda o una denuncia. Es notable cómo la negación de un derecho fundamental, es convertida en conflicto y tratada bajo lógicas de negación, agresión, reducción y sometimiento del presunto adversario negociador, en este caso la organización sindical.

El día 19 de septiembre, fue amenazada la seccional Cartagena de Sinaltrainal, mediante una llamada de las AUC. Este suceso ocurrió días después de que la asamblea del sindicato, eligiera a la comisión redactora y negociadora del próximo pliego que se presentaría a la empresa Embotelladora Román S.A. (Coca-Cola).

Los tres sindicalistas fueron amenazados, declarándolos como objetivo militar. Este hecho y otras amenazas, se han presentado con posterioridad a que el sindicato presentara un pliego de peticiones a la empresa embotelladora Román S.A., (Coca-Cola), situación que ha ocurrido en otras oportunidades, y en situaciones similares.

Paramilitares desaparecieron a dos dirigentes sindicales de Sintraminergética, cuando se movilizaban en un vehículo desde Barranquilla hacia Valledupar, para discutir el nuevo pliego de peticiones del contrato colectivo con la empresa estadounidense Drummond.

El presidente del sindicato Indupalma, y presidente de la junta directiva de Sintraproaceites, fue asesinado en momentos en que se negociaba un pliego laboral, presentado por los trabajadores de la empresa Palmas del César.

Un afiliado al sindicato de trabajadores del Departamento y directivo del mismo; fue asesinado en momentos en que se negociaba la nueva convención colectiva de trabajo, que fue firmada el día anterior.

Una enfermera y dirigente sindical, fue asesinada en medio de amenazas y conflictos, desatados por sus denuncias de malos manejos en el Hospital Mario Gaitán Yanguas. Se supo que, en el momento del homicidio, existía una confrontación entre los trabajadores y el director del hospital mencionado.

Los casos anteriores, exponen cómo los trabajadores sindicalizados y sus dirigentes, fueron víctimas de agresiones por exteriorizar desacuerdos o pretensiones encontradas con otra parte o actor en conflicto. La persecución cesa, cuando la fuerza que representa al

sindicalismo dentro de una controversia, ha cedido en sus pretensiones, ha sido eliminado físicamente, o ha renunciado al sindicato o a sus derechos laborales y políticos, bajo presión. Es una represión ejercida por diferentes tipos de violencia, que no permite el libre ejercicio de la actividad sindical, y le otorga al empleador, a las empresas y al Estado, la autonomía suficiente para construir unilateralmente las condiciones de trabajo, de manejo administrativo, de orden social, etc.

Si releemos estos hechos de violencia, no solamente procurando establecer el nexo directo con el conflicto laboral, sino encontrando en sus lógicas y en sus repercusiones sobre la vida misma de las organizaciones sindicales, puede observarse que, la mayoría las violaciones, desestabilizan la vida cotidiana de la organización, y que la violencia es tan claramente antisindical, que la misma se planea para no parecerlo. Por tal motivo, su ocurrencia sucede en tiempos fragmentados y en contextos borrosos. Los victimarios no solo actúan en el momento mismo del conflicto, también esperan el momento propicio para que el hecho no genere tanta atención o no despierte mayores sospechas que puedan vincularse con intereses particulares.

A continuación se desagrega la información para observar y evidenciar detalladamente los mecanismos de operación de los victimarios, las zonas del país en donde se ejecuta esta violencia y los sindicatos más afectados.

Homicidios

En las violaciones registradas durante la manifestación de un conflicto laboral, se lograron identificar 49 casos de homicidio, en el período 1991-2006. Estos asesinatos, en su mayoría, ocurrieron en momentos en que el sindicato se encontraba negociando un pliego, o estaba iniciando tal negociación. Las regiones de mayor ocurrencia fueron, precisamente, los departamentos donde hay mayor concentración sindical, y es mayor el poder de negociación de las organizaciones. Adicionalmente, en estos territorios los grupos paramilitares y los delincuentes comunes son utilizados como reguladores del conflicto. Sin embargo, las razones esgrimidas por estos grupos, y expresadas mediante panfletos o sufragios con amenazas de muerte, generalmente aluden a motivaciones de tipo político, por considerarlos guerrilleros o contrarios al dominio territorial que los mismos grupos imponen. En ningún caso, hicieron referencia al conflicto laboral propiamente dicho, como una forma de borrar o desdibujar los intereses o los interesados que esconden dicho constreñimiento.

Los departamentos más afectados con este tipo de violación fueron: Antioquia, con el 44,8% (22 homicidios), le siguen los departamentos de Santander y Valle, con 12,24% (6 homicidios), cada uno; luego se encuentran Cesar y Cundinamarca, cada uno con 6,12% (3 homicidios); y por último, están los departamentos de Norte de Santander y Atlántico, que presentaron individualmente, el 4,08% (2 homicidios)

En referencia a los victimarios de los 49 homicidios registrados, se observó que los autores materiales fueron, en su mayoría, sicarios u hombres armados pertenecientes a un grupo

irregular no identificado; o por el contrario, cuando el homicida se conoce, se asocia, en un gran porcentaje de caos, con grupos paramilitares. Estos asesinatos ocurren, en primer lugar, en la ruta cotidiana de desplazamiento que los sindicalistas usaron para dirigirse hacia su lugar de trabajo o de vivienda. En este caso, se utilizó una moto y dos sicarios para efectuar el crimen; o también fueron interceptados por varios hombres armados para llevárselos hacia otro destino, en donde pudieran ser detenidos, asesinados, desaparecidos o secuestrados.

En segundo lugar, hubo casos repetidos de sindicalistas que fueron ultimados en su vivienda o en inmediaciones cercanas a ésta. Igualmente, se presentaron hechos repetidos en donde los homicidios fueron ejecutados en el sitio de trabajo o en establecimientos públicos. Estos crímenes se efectuaron sin importar los hijos, familiares, amigos o personas del común que acompañaban a la víctima. Generalmente los asesinos conocían con precisión los desplazamientos, rutas, lugares, la localización de la vivienda, los números telefónicos, e incluso, la composición familiar de las víctimas. Finalmente, se puede decir que en algunas ocasiones los homicidios fueron la última fase de un proceso de intimidación que estuvo antecedido por varias amenazas de muerte u hostigamientos, perpetrados contra la víctima.

Amenazas de muerte

En el contexto del conflicto laboral, se registraron 47 amenazas de muerte contra sindicalistas, dentro del período 1991-2006. Los departamentos donde más se realizaron las acciones de intimidación de las acciones de negociación sindical, presentaron cierta correlación con los lugares donde más asesinatos se ejecutaron. Sin embargo, es notable que en algunos de ellos, la relación amenaza-asesinato, fue inversa; es decir, para algunas regiones fue más efectivo recurrir directamente al asesinato (como en los casos de los departamentos de Antioquia y Santander), pues la capacidad histórica de negociación y la fuerza de las organizaciones sindicales, parece advertirles a los victimarios que la amenaza, por sí sola, no tiene eficacia para los objetivos trazados. Por el contrario, en las regiones del país donde la violencia antisindical no ha tenido una presencia histórica, las amenazas se convierten en medios eficaces para regular la negociación.

En cuanto a las amenazas de muerte contra sindicalistas, en el desarrollo de conflictos laborales, se evidenciaron algunas características que describen los mecanismos e instrumentos utilizados para efectuar estas intimidaciones y agresiones. En primer lugar están las llamadas telefónicas anónimas, a la vivienda de los sindicalistas, o a la sede del sindicato. Dentro de las amenazas vía telefónica, se encontraron diversos hechos, en los cuales, las llamadas fueron a nombre de grupos paramilitares, quienes le informaron a sus víctimas, que habían sido declarados objetivo militar por parte de este grupo armado.

Otro elemento frecuente dentro de las amenazas, fueron los sufragios que llegaron a las viviendas de activistas y dirigentes sindicales a la sede principal de su organización. Con estos sufragios, se les invitó, irónicamente, al funeral de su muerte. Dentro de los casos

estudiados, los autores de las amenazas fueron, en su mayoría, desconocidos o, en un número reducido, fueron firmados por grupos paramilitares.

Los grupos armados vinculados a las AUC, fueron los autores materiales de un gran número de casos de este tipo de intimidaciones. Entre los mecanismos que más utilizaron, estuvieron los los sufragios y las llamadas telefónicas ya mencionadas; pero, además, se difundieron panfletos, listas públicas con objetivos militares, comunicados o correos electrónicos. En estos casos se les declaraba sentencia muerte, a numerosos sindicalistas, acusándolos, principalmente, de ser infiltrados de la guerrilla, o por el simple hecho de ser activistas, lo que para estos grupos era considerado como una labor que genera inestabilidad dentro de un territorio y sus empresas.

Modalidades de violencia antisindical

De acuerdo a los pocos casos visibles y claramente relacionados con el conflicto laboral, la violencia antisindical, ocurrida con motivo de un conflicto laboral, a lo largo de este periodo, puede clasificarse en tres modalidades, en relación a su forma de utilización para regular o diluir el conflicto laboral.

En primer lugar se observa *una violencia manifiesta, transparente y directa*. Esta modalidad, fue implementada, particularmente, en el periodo comprendido desde 1991, hasta a finales de 1997. Durante este lapso de tiempo, fue notorio el uso de la violencia física directa, para exterminar a los líderes sindicales partícipes de la controversia o el conflicto laboral, como medida explícita para romper la negociación o reivindicación. Estos casos permitieron observar, además, cómo la ausencia o desinterés por la violencia antisindical funcionó, a su vez, como respaldos institucionales, estatales, e incluso, sociales, a la intención de exterminio y negación de lo sindical en el país. O sea, esta modalidad no funciona como reguladora del conflicto, sino como un mecanismo de anulación del conflicto que borra, a una de las partes implicadas (para el caso, la parte que lesiona los intereses empresariales: el sindicato). La figura del sindicato como negociador, se invalida, no se le reconoce su estatus, y simplemente, se acude a su exterminio, como una manera de reafirmar el desprecio y su desconocimiento.

Un segundo momento, podría llamarse *violencia gris*, que se desarrolló en el periodo comprendido entre los años 1998 y 2005, y se caracterizó, particularmente, por la incorporación de mecanismos de presión diferenciados del asesinato, como forma de regulación del conflicto. Éste, comenzó a tornarse opaco en sus formas de expresión, dejando de lado la manera explícita que tuvo durante el primer periodo. Sin embargo, en este lapso temporal, fue notable la combinación de estrategias para conseguir debilitar la fuerza de negociación del sindicato. Se recurrió a la intimidación, a la amenaza directa y diferentes formas de hostigamiento, como la persecución no explícita y la vigilancia y el seguimiento; y una vez agotado este recurso, se pasó al asesinato, como modo de ejercer coerción y dominio sobre la organización sindical. La figura del asesinato, no desapareció, pero su ejecución estuvo vinculada a una serie de acciones intimidatorias, como las

medidas previas para hacer desistir al negociador oponente. Cuando éste parecía estar oponiendo resistencia y desconocía las amenazas, el asesinato nuevamente tenía lugar.

A medida que el tema empezó a tomar relevancia en el plano internacional, y en especial, que se vieran afectados los intereses económicos, debido a tales prácticas, las tácticas de exterminio y de regulación del conflicto empezaron a transformarse, hasta tornarse cada vez más diluidas y distorsionadas. Esta transformación, tuvo una fuerza característica en el tercer periodo.

Al tercer momento lo hemos caracterizado como *violencia opaca*. Fue el momento en el que las formas transitaron de la transparencia, pasando por lo gris, hasta llegar a un lugar de indiferenciación, ocultamiento y, en especial, del equivoco intencionado. El lapso temporal del 2006 al 2009, se reveló intencionadamente fragmentado y distorsionado. En este periodo, los hechos de violencia visible, se vinculan a formas en apariencia legales, tipo detención preventiva y allanamiento preventivo, entre otros, escudados en retóricas de la seguridad y en la inauguración del discurso del terrorismo y el enemigo invisible, que se extendió con fuerza, después de los sucesos del 11 de septiembre. Podría afirmarse que, de manera explícita, no aparecieron casos directos, que pudieran asociarse a violencia antisindical en contextos de conflicto, motivo por el cual no se presentaron relacionados con los hechos que hemos expuesto anteriormente. Estos debieron ser reconstruidos con los fragmentos que permitieron ir tejiendo las palabras de las organizaciones, las voces de las víctimas, y los errores interpretativos del discurso oficial. Sin embargo, la inexistencia de investigaciones, arroja mayor oscuridad para su análisis.

La ironía también se convirtió en un rasgo constitutivo de la opacidad de este periodo, pues, a medida que la negociación o el diálogo sindical en el país, se tornó más difícil, también se rodeó de mayores obstáculos, y el conflicto fue constreñido de múltiples formas, muchas de ellas violentas. En la comunidad académica colombiana se despertó un afán insistente por descubrir, en tales hechos, un politizado esfuerzo de invención, llegándose a sospechar, hasta de la existencia propiamente dicha de las víctimas, o de la naturaleza de los actos por los cuales perdieron su vida.

Notas:

1. Fisas, Vicenç (1988), *Cultura de paz y gestión de conflictos*, Barcelona, Icaria, p. 30
2. Existen otro tipo de conflictos laborales diferentes a las tres categorías trabajadas, que pueden ser causados por nuevas leyes y reglamentaciones laborales adelantadas por el gobierno y el congreso o por la variación u aumento del salario y del presupuesto destinado para este sector.
3. Barajas, Santiago (1995), *Conceptos básicos del derecho del trabajo*, México, FCE, p. 197.

Autor:

Publicado el (día/mes/año): 26/11/2010

Y tejían palabras con el tormento de la ausencia

30 años de exterminio y resistencia de las y los educadores de la Asociación de Institutores de Antioquia-Adida

Este artículo es resultado de la investigación sobre recuperación de la memoria histórica de las violaciones a la vida, libertad e integridad contra los educadores afiliados en Adida, durante el periodo 1978-2008. Esta investigación fue realizada conjuntamente por la ENS y Adida. Participaron en su realización los investigadores: Juan Diego González, Erick Cogollo Zapata, Edwin Villamil Garzón, Diego Esteban Balbín, Leidy Sanjuán y Carlos Cardona Ramírez, y fue coordinada por Guillermo Correa Montoya.

Por Guillermo Correa Montoya- Director Area de Investigación ENS

Pese a que la violencia antisindical se ha configurado a lo largo de la historia del sindicalismo, como uno de los elementos fundacionales y transversales en su devenir como movimiento, durante los últimos ocho años del gobierno del expresidente Uribe, y bajo el contexto de la negociación de los TLC, el tema recobró una singular y paradójica vigencia.

De un lado, apareció en el país como novedad, un crudo y crítico fenómeno, ignorado durante largo tiempo por medios de comunicación y desestimado por la opinión pública nacional. Del otro lado, se desplegó un enmarañado esfuerzo por parte del gobierno y algunos empresarios, para negar su existencia, tergiversar su naturaleza y esconder sus efectos. La crudeza de las cifras se empezó a interrogar y se convirtió en hipótesis estadística, y con esto la trascendencia de las pérdidas humanas y sociales del exterminio, se redujeron a un juego de malabares semánticos y estadísticos, lo que supuso un despliegue ininterrumpido de estrategias con un objetivo claro, negar y deformar.

Con intención de contrariar estas posturas y evidenciar la forma sistemática de violencia antisindical contra docentes sindicalizados, presentamos en este artículo un resumen derivado de la investigación sobre 30 años de exterminio contra los educadores sindicalizados de Adida.

En el período de estudio de 1978 a 2008, se logró recuperar el nombre de 372 educadores víctimas, teniendo en cuenta asesinatos y desapariciones, las cuales se concentraron principalmente en las regiones del Área Metropolitana, Oriente y Urabá, lugares en los que el conflicto ha revestido unas dinámicas particulares. En este mismo periodo se registraron un total de 1.890 casos de violaciones contra la vida, la libertad e integridad de sus miembros.

La investigación se dividió metodológicamente en cinco periodos (1) que pretenden describir con el mayor detalle y rigurosidad, la realidad y explicaciones de la violencia antisindical.

La investigación documentó hechos a partir de finales de la década del setenta, dado que en estos años hubo un proceso significativo de movilización y unidad del movimiento sindical. El magisterio en Antioquia, y a nivel nacional, se caracterizó “por ser uno de los sectores más activos y eficaces en la expresión huelguística en nuestro medio [...]” (2). Otro suceso importante de los años setenta para el movimiento trabajador, lo constituyó el paro cívico nacional del 14 de septiembre de 1977 (de gran importancia para la historia sindical), que contó con una alta participación obrera y ciudadana, el cual alcanzó gran relevancia nacional, expresando en su momento, un proceso de unidad dentro del movimiento trabajador organizado y de otros movimientos sociales y populares.

En los años ochenta, surgieron grupos armados ilegales de connotación privada que se encargaron de ajusticiar a diferentes sectores de la población colombiana. Esta clase de actores armados, argumentaron que su lucha era antisubversiva y contra las transgresiones, como el secuestro. Sin embargo, las víctimas de sus crímenes fueron, en parte, un gran número de políticos de izquierda o alternativos, sindicalistas, campesinos y defensores de derechos humanos. Antes de 1985, estos victimarios estaban en un proceso de preconfiguración de sus acciones e intencionalidades, dando paso a un periodo, entre 1985 y 1991, de intensa violencia política caracterizada por el silencio, la omisión, los magnicidios y la impunidad de los crímenes. El primer periodo, de acuerdo a sus características, lo hemos denominado *prefiguración de la violencia antisindical contra educadores*.

Desde 1985, aparecieron, de manera manifiesta, los asesinatos políticos a nivel local y departamental. Ese año murieron dos activistas de Adida en Urabá, en medio de una movilización que fue liderada por dos profesores miembros del sindicato. Sin embargo, el segundo periodo comenzó a partir de 1987, en razón de que el sindicato en ese año sufrió el asesinato de su presidente, Luis Felipe Vélez, el cual se constituyó en un crimen de gran impacto para el magisterio. Es importante enunciar, que la apertura política y el nacimiento de nuevos movimientos y partidos políticos, fueron causas para que diferentes actores reaccionarios, dirigieran su violencia hacia líderes que le apostaban a cambios pacíficos desde su vinculación a la institucionalidad y a la esfera de las decisiones políticas. Este periodo lo hemos nombrado como *crímenes de impacto y la configuración de la violencia sistemática*.

La década del noventa, para el período 1992-1997, se enmarcó, a nivel departamental, por una amplia presencia de grupos paramilitares y narcotraficantes, que extendieron su estructura armada y se consolidaron, a nivel territorial, en gran parte de las subregiones de Antioquia, depurando en esos territorios toda la fuerza política que fuera antagónica a sus proyectos. Este periodo golpeó fuertemente a Adida, y en él se registró el mayor número de asesinatos, con un total de 99 homicidios de educadores. Además, a escala departamental, el conflicto entre guerrillas, paramilitares y Fuerzas de seguridad del Estado, se agravó. A

esto se le sumó un agravante adicional: la legitimidad para la creación de grupos privados de seguridad, llamados Convivir que les otorgó el permiso para utilizar armas de uso privativo de las Fuerzas Militares. Además, en el periodo comprendido entre 1995 y 1997, el sindicalismo nacional fue víctima del mayor número de homicidios registrados, con un total de 677 víctimas. Este periodo lo hemos nombrado como *acuerdos para matar y el silencio forzado*.

El cuarto periodo (1998-2002), abarca una ola de violencia caracterizada por la expansión del proyecto paramilitar, desde Antioquia hacia otros departamentos, y por las negociaciones entre la guerrilla de las FARC y el gobierno de Andrés Pastrana. Para estos años hubo una reducción en el número de violaciones contra sindicalistas, a nivel de Antioquia y de Adida, con respecto al periodo anterior, sin embargo, las cifras y su continuidad en el tiempo, no significaron un cambio en las intencionalidades contra el magisterio y otros sindicatos. Este periodo lo hemos nombrado *la violencia antisindical expansiva e instituyente*.

Por último, está el periodo 2003-2008, que concuerda con los dos gobiernos de Álvaro Uribe Vélez y su política de seguridad democrática. En él se presentó una reducción significativa de homicidios contra miembros de Adida, respecto al periodo anterior, que puede leerse sin desestimar otras variables, producto del desmonte de gran parte de la estructura armada de los grupos paramilitares, y por la consolidación de los objetivos de la violencia contra los sindicalistas. Cabe decir, que las violaciones contra el movimiento sindical tomaron giros estratégicos, en los que las amenazas y los hostigamientos aumentaron de manera significativa, doblando las cifras del periodo que le antecedió. Este periodo lo hemos nombrado como *de giros estratégicos y la muerte atrapada en el juego estadístico*.

Territorialmente, en las nueve subregiones del departamento, fue posible encontrar, respecto a los victimarios, cuatro momentos en cada subregión. El primero, se caracterizó por el predominio de la insurgencia dentro de las regiones; el segundo tuvo que ver con las fuertes respuestas militares frente al conflicto, por parte del Estado; el tercero estuvo caracterizado por la expansión y fortalecimiento de los grupos paramilitares; y el cuarto, marcado por el control paramilitar y estatal de las subregiones, y el consiguiente repliegue de la insurgencia.

Un elemento considerable en la victimización de los docentes, lo constituyó el imaginario ampliamente extendido de asociar el liderazgo sindical comunitario con la subversión. Dicho imaginario se hizo común entre la población como resultado de campañas deliberadas de desprestigio y estigmatización adelantadas principalmente por el Estado y por ciertos sectores económicos y políticos, con el fin de hacer de su opositor un enemigo que debía ser aniquilado, en términos físicos. Este tipo de estrategias, ocasionó un daño irreparable al ejercicio sindical en las diferentes subregiones del departamento, pues al ser estigmatizados de esta forma, los docentes sindicalizados se convirtieron en blancos directos de los ataques de grupos paramilitares.

Esta situación, generó un miedo tal, que durante algunos momentos temporales, fueron pocos los educadores que se arriesgaron a hacer su trabajo sindical; por tal motivo, el sindicalismo terminó por ejercerse tímidamente, deteriorándose hasta tal punto que, incluso llegó, en algunas regiones, al silenciamiento.

Un elemento que apareció de manera constante en la investigación, fue la presencia del rumor, como estrategia y forma explicativa de los asesinatos. Al permanecer en total impunidad los crímenes, y desconocerse o esconder intencionadamente la identidad de los responsables, en casi todos los casos, el rumor que deforma y tergiversa la identidad de la víctima, se instaló en el imaginario de la comunidad como la verdad posible. Esta práctica cultural, terminó desprestigiando la memoria de las víctimas y, en muchas ocasiones, legitimando sus asesinatos. Además se constituyó como estrategia de los victimarios, para justificar la muerte de aquellos que incomodaban sus intereses.

De acuerdo con sus objetivos estratégicos, en la perspectiva de imponer su control y organización, en determinadas zonas, y luego en todo el país, muchos de los crímenes efectuados por los actores armados en contra de docentes, tuvieron el propósito de atemorizar y aterrorizar a los individuos y los grupos humanos considerados hostiles o peligrosos para el logro de sus fines, desalentar toda resistencia y castigar a los insumisos. Castigo que, frecuentemente, se hizo extensivo a los familiares de las víctimas. En otras palabras, la violencia contra los docentes sindicalizados en el departamento, constituyó claramente, una práctica persecutoria y una violencia disciplinante.

El asesinato y la desaparición forzada de docentes, fueron utilizados como un procedimiento de represión e intimidación hacia la población, por parte de los actores del conflicto. Recurrir a ella, provocó situaciones de gran angustia e incertidumbre entre la población en general, y su claro objetivo fue precisamente la eliminación de los opositores de un determinado tipo de pensamiento.

En Antioquia se evidenció claramente el ejercicio de una violencia ejemplarizante, que recayó sobre una víctima específica que representaba algún tipo de liderazgo para la comunidad. Dicha violencia apareció inscrita como fundación de los límites de acción que deberían tener los individuos de una comunidad, frente a lo que se podía o no hacer, del “lugar” que a cada uno “le correspondía” en un orden social impuesto, que buscaba sofocar cualquier manifestación de oposición, por medio del aniquilamiento físico de los líderes sociales de cada subregión. De esta forma se logró tanto su silenciamiento, como el del resto de la población. Sumado a esto, las formas de eliminación física que incluyeron torturas, descuartizamiento y desapariciones, entre otras, hicieron parte de esta estrategia de violencia disciplinante, cuyo mensaje de miedo y zozobra, coartó, acalló y limitó cualquier otra iniciativa futura de liderazgo.

Los docentes fueron algunas de las víctimas de este tipo de manifestaciones de violencia, principalmente por su rol de liderazgo dentro de las comunidades. El liderazgo de los profesores se hizo notable durante los tiempos más feroces del conflicto armado en el departamento. Muchos educadores se convirtieron en ejemplos de fortaleza moral. Con esa

misma fuerza trabajaron muchos otros por la educación y el tejido social de sus comunidades, a costa, incluso, de su propia vida. Así lo hizo saber un docente, quien expresó: “lo de nosotros es un trabajo social, es un trabajo de formación, es lo único con lo que combatimos la guerra. Nosotros no tenemos armas, empuñamos los libros y el conocimiento... Entonces, es donde entra uno como maestro a pensar, hay que replantear la misión de nosotros. Más que academia en sí pura, es fortalecer valores y crear esos espacios de tejido social hasta donde más se pueda”. (3)

La expansión paramilitar supuso el incremento de la violencia en contra de docentes, dentro del departamento. Estas fuerzas paraestatales, pusieron en marcha procesos de “pacificación” en las distintas subregiones del departamento, que se llevaron a cabo a través de acciones tendientes a ejercer un dominio total sobre las distintas esferas de la población: “nosotros teníamos que bajar a rendirle cuentas. Los maestros, el grupo, éramos obligados a ir; los empleados del hospital, los empleados de la alcaldía, y delante de la policía, de todo el mundo, teníamos que ir a rendir informes allá. Que ellos nos escucharan lo que ellos quisieran, el tiempo que quisieran, las veces que quisieran. Fue cuando pusieron a mucha gente de San Carlos a pagarles las vacunas. La gente recibía el sueldo y tenía que ir a entregarles las vacunas”. (4)

A diferencia de lo que sucedió en la generalidad del sindicalismo, donde aproximadamente de 4 trabajadores o trabajadoras víctimas de la violencia contra el sindicalismo, uno era dirigente sindical, entre las y los docentes, la dirigencia sindical adquirió una resignificación, en tanto su extensión en el territorio, determinaba que sus miembros asumían liderazgos importantes más allá de la junta directiva, compuesta únicamente por diez integrantes, y que generalmente se encontraba centralizada en Medellín. Adida y sus afiliadas y afiliados, tienen como particularidad, que su representación está extendida en el territorio. Las y los docentes, hacen presencia en los 125 municipios del departamento de Antioquia, y a su vez, casi en la totalidad de corregimientos y veredas de dichos municipios. Tales condiciones proponen un tipo de dirigencia y liderazgo extendidos, más allá de las estructuras formales del sindicalismo y obligan al docente a asumir, como parte integrante de una estructura, la organización sindical, el liderazgo de procesos sindicales, políticos, sociales y comunitarios propios de la actividad sindical.

Llama la atención el alto nivel de desconocimiento del autor en los crímenes contra los y las docentes, lo cual se evidencia en los testimonios de víctimas que de manera generalizada manifiestan la ausencia de procesos judiciales encaminados a la superación de la impunidad.

Entre los homicidios de los cuáles se tiene algún indicio sobre la autoría del crimen, encontramos, en primer lugar, a los grupos de autodefensas o paramilitares, con 25 homicidios; luego, a los grupos guerrilleros y la delincuencia común, como presuntos autores de 8 homicidios; y a los organismos estatales, en tercer lugar, como presuntos responsables de 1 de los casos.

Se encontró que, hasta julio de 2009, de acuerdo con los informes entregados por la Fiscalía a las organizaciones defensoras de derechos humanos, entre 2004 y 2009, existen procesos judiciales para 96 casos de violaciones a la vida, libertad e integridad de afiliados y afiliadas a Adida, ocurridas entre el 18 de febrero de 1989 y el 12 de marzo de 2008. De los 334 homicidios cometidos contra afiliados y afiliadas a Adida, entre 1978 y 2008, se encuentran, de acuerdo con nuestra investigación, 84 procesos judiciales; es decir, no se está investigando el 74,9% de los asesinatos. Frente a otro tipo de violaciones, encontramos algún proceso en los casos de 4 amenazas, 4 secuestros, 3 desplazamientos forzados y un caso de desaparición forzada. Esto frente a un panorama de 1.556 violaciones a la vida, libertad e integridad, diferentes al homicidio, que el banco de datos de la ENS registra contra miembros de Adida para el periodo 1978-2008.

Esta situación se torna más grave aún, teniendo en cuenta el número de sentencias emitidas frente a crímenes contra docentes de Adida. De éstas, se conoce de la existencia de 13 sentencias, sobre 9 víctimas miembros de la organización sindical. Ocho de ellas víctimas de homicidio y una de secuestro. Además de estas sentencias, existen dos casos en los que se ha proferido resolución inhibitoria. Lo anterior indica entonces, un porcentaje de impunidad del 96,1%, en los casos de asesinatos contra el magisterio en Adida.

Este recorrido analítico por el tiempo, las palabras de las víctimas, las movilizaciones y los archivos, nos permitió constatar, que es necesario ampliar la mirada interpretativa y explicativa de las violencias contra educadores sindicalizados en Antioquia; y nos permitió reinsertarlas y anudarlas en su dimensión antisindical, en las lógicas de la actividad sindical del sector educativo que desbordan la noción simple y reducida de la oficialidad. Los maestros(as) han sido asesinados, desaparecidos o han intentado ser exterminados, debido al papel protagónico que cumplen en la vida social y cotidiana de las comunidades en las cuales se inscriben. La comunidad no es sólo una circunscripción educativa. El mundo laboral no es sólo el espacio de las aulas. Sus mundos laborales han estado vinculados a la complejidad de la vida de sus estudiantes, de los padres de familia, de los habitantes de un municipio, de las perspectivas de una ciudad; y sus actuaciones sindicales están vinculadas y amarradas a esta misma complejidad. Ellos y ellas han representado el eje transformador de la cultura, la experiencia política, la vida comunitaria; han estado resistiendo a la guerra y a los esfuerzos de la ilegalidad y a los grupos irregulares, en sus esfuerzos continuos de control territorial y social; ellos han sido la disidencia, han representado la institucionalidad y le han arrebatado a las armas sus estudiantes. Fueron y han sido los promotores y defensores de los valores de la constitución de 1991, y han ofrecido el valor de su sólido compromiso social como una voz de resistencia e insistencia de la moral social, han defendido los derechos humanos y han sido la voz de las víctimas, aún en territorios cooptados por la ilegalidad y las armas.

La investigación permitió dejar claro, que no existe un todo unitario al cual pueda nombrarse como sindicato de educadores. La organización sindical es compleja, diversa y plural, y esta diversidad se expresa en las formas y lógicas de actuación sindical. De igual forma las violencias, con ocasión o razón del ejercicio docente, están amarradas a esa misma pluralidad. Esta claridad ha supuesto desestimar la tesis que señala que, la violencia

contra educadores está inscrita en las lógicas del conflicto armado, y no presenta rasgos visibles de violencia antisindical. Esta explicación simplista y determinista desconoce el mundo sindical de los educadores y trivializa las violencias contra los mismos

Notas

1. Los periodos seleccionados para el análisis de la violencia antisindical contra miembros de Adida no tienen un rango homogéneo respecto a la amplitud en los años que abarca cada uno. En este sentido, la comparación estadística entre ellos no tendría la suficiente fuerza de validez para hallar parámetros de comportamiento, por lo que se optó un análisis contextual periodo a periodo.
2. Archila, Maurico y Delgado A., (1995), ¿Dónde está la clase obrera? Huelgas en Colombia 1946-1990, Bogotá, Documentos Ocasionales N° 72, Cinep, p. 60.
3. Testimonio de docente miembro de la subdirectiva municipal Adida en San Carlos, oriente antioqueño, recibido el 16 de marzo del 2010.
4. Ibid.

Autor: [Guillermo Correa Montoya- Área de Investigaciones ENS](#)

Publicado el (día/mes/año): 26/11/2010