

AFRONTAR LA AMENAZA POR PERSECUCIÓN SINDICAL

RECOPILACIÓN PRÁCTICA

ESTRATEGIAS PSICOSOCIALES PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS
SINDICALIZADOS, FRENTE A
AMENAZAS Y OTRAS VIOLACIONES DE
DERECHOS HUMANOS



Sindicalismo, mucho para todos



Esta publicación se realizó gracias al apoyo de los trabajadores canadienses a través de la CLC.

**ESCUELA NACIONAL SINDICAL- AREA DE DERECHOS HUMANOS Y
LABORALES**

Afiliada a la Federación Internacional de Asociaciones
para la Educación de los Trabajadores - FIAET

ENS

Calle 51 N | 55 - 78

Tel.: 513 31 00 Fax: 512 23 30

E-mail: ens-defensoria@epm.net.co

A.A. 12175

Medellín – Colombia

CORPORACION AVRE

Miembros de la Coordinación Colombia – Europa – Estados Unidos; de la Sociedad Internacional de Salud y Derechos Humanos (SIDH); de la Red Latinoamericana de instituciones de salud contra la tortura, la impunidad y otras violaciones a derechos humanos auspiciada por el Consejo Internacional para Rehabilitación de Víctimas de Tortura IRCT.

Corporación AVRE (**A**poyo a **V**íctimas de violencia sociopolítica pro **R**ecuperación **E**mocional)

Calle 61 N | 24 - 42

Tel.: 347 37 73 - 347 47 13 Fax: 248 79 69

E-mail: avre@col1.telecom.com.co

A.A. 50979

Bogotá – Colombia

AUTORAS CARTILLA PEDAGÓGICA: Gloria Amparo Camilo y Constanza Acero.

EQUIPO EDITORIAL:

Grupo de sindicalistas que participo en el proceso de capacitación en asistencia psicosocial y mecanismos de protección realizado por la Escuela Nacional Sindical en coordinación con la corporación AVRE en los años 2000 y 2001.

Por la ENS: Guillermo Correa, Liliana López y Juan Bernardo Rosado
Por la Corporación AVRE: Marcela Salazar, Jorge Torres y Jorge Buitrago.

DISEÑO PEDAGOGICO: Gloria Amparo Camilo.

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN:

Portada:

Contraportada:

Medellín, Colombia, Abril 2002

TABLA DE CONTENIDO

PRÓLOGOS	5
CONTEXTO. La violencia contra el sindicalismo, una larga historia	9
ALGUNAS PAUTAS PARA EL USO DE ESTA CARTILLA	12
CAPÍTULO 1	15
¿POR QUÉ NOS AMENAZAN?	
Panorama de la violencia contra el movimiento sindical	
CAPÍTULO 2	19
LA AMENAZA: Objetivos y consecuencias.	
¿Qué se pretende con las amenazas? Consecuencias en lo personal, familiar y organizativo.	
CAPÍTULO 3	26
EL MIEDO: ¿Cuándo es protector?, ¿Cuándo es desestabilizador?	
CAPÍTULO 4	52
¿CÓMO AFRONTAR SITUACIONES DE AMENAZA	
Lo psicosocial en el manejo de las amenazas.	
CAPÍTULO 5	40
ELEMENTOS PARA EL FORTALECIMIENTO FAMILIAR A PERSONAS AMENAZADAS:	
❖ Familia y sindicato: ¿van en contravía?	
❖ La familia como recurso protector.	
❖ Las preguntas de las familias a los amenazados.	
❖ Las preguntas de los amenazados a sus familias.	
ANEXOS	45
ANEXO 1. Directorio de instituciones que prestan apoyo en casos de violaciones a la vida y a la integridad.	
BIBLIOGRAFÍA	49

PRÓLOGO

Escuela Nacional Sindical

Norberto Ríos Navarro
Director General
Escuela Nacional Sindical

Los conflictos y tensiones propios de una sociedad víctima de autoritarios procesos de modernización, resueltos la mayoría de las veces por la vía de las violencias privadas y públicas; la sistemática violación de los Derechos Humanos y la correspondiente impunidad casi total sobre estos actos; la debilidad del Estado para imponer y hacer respetar su propio orden y, el agravamiento de un conflicto armado que lesiona derechos fundamentales de la población ha creado situaciones de violencia y conflictos cuasi permanentes de los cuales no son ajenos los trabajadores y sindicalistas colombianos.

La constante violación al derecho a la vida, a la libertad y al derecho de asociación sindical y, la agudización de los conflictos laborales se evidencia entonces para los sindicalistas colombianos en términos de asesinatos, atentados, desapariciones, secuestros, amenazas de muerte y desplazamiento forzado entre otros.

El reconocimiento de los graves problemas que en materia de derechos humanos vive el movimiento sindical ha hecho indispensable un trabajo permanente de educación en defensa de derechos, en acción pública y en procesos asistencia psicosocial y terapéutica que posibiliten a los trabajadores víctimas sostener un equilibrio emocional y establecer un adecuado uso de los mecanismos de protección que contribuyan al fortalecimiento de la actividad sindical.

En el campo de atención psicosocial, la Escuela estableció, desde el año 2000, una alianza con la Corporación AVRE, organización no gubernamental especializada en la atención psicosocial y terapéutica con víctimas de la violencia socio política. Con ellos y con un grupo de sindicalistas de Antioquia hemos realizado un interesante trabajo educativo cuyo resultado presentamos en esta cartilla.

En él se encontrara un manual con herramientas prácticas que posibilitará a los sindicalistas víctimas, a sus familiares y a sus organizaciones encontrar unas posibles directrices para enfrentar y afrontar el miedo, la incertidumbre y la angustia que genera su condición. Esperamos que este aporte permita a los trabajadores y trabajadoras sindicalizados de todo el país fortalecer sus procesos de protección y

autoprotección y ejercer en buenas condiciones la defensa de sus derechos laborales.

PROLOGO

Avre

La presente cartilla surge de un proceso de acompañamiento psicosocial realizado por la Corporación Avre a un grupo de personas vinculadas al sector sindical, en su mayoría amenazadas y desplazadas por este hecho. Los objetivos del acompañamiento fueron aportar elementos que les permitieran superar emocionalmente los hechos de violencia sociopolítica que los habían afectado; brindar formación en cuanto al impacto que tienen las amenazas y el desplazamiento forzado en la vida personal, familiar y en la organización sindical, y también que estas personas pudieran construir formas de afrontar las amenazas y de alguna manera controlar el miedo.

Durante el proceso y en la evaluación final los y las participantes compartieron cambios ocurridos en su vida personal como estar más tranquilos, dormir mejor y encontrarse físicamente mejor. En lo familiar encontraron que valoraban mucho más a su familia, que la comunicación al interior de ésta había mejorado y que reconocían que fortalecer la relación con ella les brindaba más estabilidad. También reconocieron que el grupo participante había logrado superar la relación inicial de desconfianza, encontraron en éste manifestaciones de solidaridad y además construyeron medidas de protección frente a las amenazas. Algunas de las medidas planteadas fueron: descartar en principio el exilio, cambiar a un lugar menos visible dentro de la actividad sindical en la organización y fortalecer el respaldo del sindicato.

Dentro del mismo proceso la Escuela Nacional Sindical les brindó formación en mecanismos legales de protección, orientada a que el grupo conociera cómo abordar una amenaza, ante quién colocar una demanda.

La idea de esta cartilla surgió especialmente de un subgrupo conformado por 2 mujeres y 7 hombres quienes participaron durante todo el proceso, personas de distintos sindicatos, de diferentes municipios y con variadas experiencias frente a hechos violentos; inclusive alguno de ellos no ha sido víctima directa de las amenazas pero su sindicato ha vivido este azote en otras regiones. Ellos y ellas propusieron elaborar una cartilla que pudiera aportar a otros activistas populares en el manejo de las amenazas y su impacto, de igual manera contribuir en la construcción de estrategias frente a esta situación y mecanismos para afrontar el miedo.

Esta cartilla busca aportar elementos a otras personas que, desafortunadamente, enfrentan amenazas u otros hechos que vulneran sus derechos humanos. Y ello, en razón de su actividad sindical en pro de

la defensa de los derechos humanos. Para el grupo de sindicalistas que participó en el proceso, compartir sus experiencias fue motivo no solo de aprendizaje sino de complacencia y que uno de ellos expresa con las siguientes palabras: “[...]cuando se compartieron ánimos para continuar adelante y uno sintió que no estaba solo”.

Resulta necesario darse el tiempo y espacio adecuado para poder elaborar las experiencias frente a situaciones de amenaza, solo de esta manera podremos entender y enfrentar mejor las situaciones que se nos presentan en el desarrollo diario de la actividad sindical.

CONTEXTO

LA VIOLENCIA CONTRA EL SINDICALISMO UNA LARGA HISTORIA: Programa de Derechos Humanos y Laborales, Escuela Nacional Sindical

Cien años de soledad difundió por el mundo entero el episodio en que tropas oficiales colombianas, comandadas por el General Carlos Cortés Vargas, dispararon contra los huelguistas de las plantaciones bananeras de la United Fruit Company en 1928. Casi un tema tabú, son pocas las investigaciones sobre el empresariado colombiano (excepcionalmente, *La ofensiva empresarial* de Eduardo Sáenz Rovner) que revelan la historia oculta de los ataques ilegales y frecuentemente delictivos que este sector ha alentado contra los dirigentes de los trabajadores.

Tan antigua como la historia sindical colombiana, que empezó en 1908, es el recurso a las armas para acallar a los líderes de los sindicatos del país. Y los responsables de esta sangrienta tradición son tan variados como diversos son los grupos de poder en el país.

Para desgracia de nuestras instituciones políticas, el Estado ha sido un protagonista de primera línea en esta historia. De un lado, mediante la represión militar oficial, frecuentemente injusta y siempre desproporcionada, a las luchas obreras, como sucedió en la matanza de trabajadores cementeros en Santa Bárbara (Antioquia) en 1963, el asesinato de Fermín Amaya en la ocupación militar a las plantas de Ecopetrol en 1977 o la muerte del también obrero de base Arnulfo Tafur a manos de la policía, durante la huelga de la textilera Coltejer en 1982. De otro, a través de actividades clandestinas de algunos miembros de las fuerzas armadas, guiados por "manos invisibles", delatados al asesinar sindicalistas en medio de conflictos laborales como los del municipio de Cali, o al intentar hacerlo, como en el atentado contra el dirigente de los empleados públicos, Wilson Borja, en diciembre de 2000.

Los empresarios, públicos o privados, tampoco han estado ausentes de esta historia criminal. Lo prueban los testimonios de los sindicalistas amenazados por gerentes y administradores, y las cifras de trabajadores asesinados por ejercer su derecho de asociación -como pasó con los bananeros de Urabá hasta 1990- o secuestrados disuasivamente como los líderes de Industrial Hullera en 1999. Lo muestran, igualmente, las estadísticas elaboradas por la Escuela Nacional Sindical, donde puede observarse que buena parte de los atentados a la vida de los sindicalistas ocurren, precisamente, en el marco de conflictos laborales.

Hasta aquí, nuestra historia podría ser la clásica historia europea de la lucha de clases. En cambio, ocurre algo grotesco. Las guerrillas, proclamadas de izquierda, iniciaron el largo aprendizaje de dispararle a las gentes del común y sus dirigentes, al menos desde 1978. Al caso de José Raquel Mercado, presidente de la Central Sindical CTC que fue secuestrado y posteriormente asesinado por el M-19, se suma la lista de sindicalistas muertos a manos de las FARC en la década de los noventa. El primero fue, probablemente, el asesinato del Vicepresidente de Sintrainagro, Alirio Guevara, en 1992. Las FARC continuaron con periódicas muertes de obreros bananeros hasta las masacres que, entre 1994 y 1996, arrojaron un saldo de cerca de 200 jornaleros agrícolas asesinados por este grupo guerrillero.

Los grupos paramilitares responsables del 90% de las violaciones a la vida y a la integridad de los sindicalistas acudieron al desplazamiento, secuestro, asesinato y amenaza de trabajadores como nueva forma de operación armada. En San Alberto (Cesar) los trabajadores de la palma fueron obligados a liquidar su sindicato y convertirlo en cooperativa. En varios municipios antioqueños las juntas del sindicato agrícola fueron desplazadas totalmente, y los trabajadores oficiales de otros tantos fueron obligados a renunciar al sindicato y a su condición de dirigentes sindicales como consecuencia de la aplicación de la Ley 617 de diciembre de 2000 referida al ajuste fiscal de las entidades territoriales. También es autoría de los paramilitares, sin duda, los asesinatos de trabajadores petroleros en Barrancabermeja en los últimos años.

Se trata de una nueva expresión de la guerra colombiana. No se distinguen civiles, y poco importa que se trate de líderes de organizaciones. Ahora un dirigente, una organización, se perciben sólo como elementos de la estrategia militar y como tal, son “dados de baja”. Tal como lo evidencia la cifra de 1741 sindicalistas asesinados en el periodo 1991-2001.

Esta abigarrada historia de crímenes que hacen parecer baladíes los relatos de Borges en *Historia universal de la infamia*, ha sido abonada por una deliberada conducta antisindical en el Estado y en la clase empresarial. El intento de López Pumarejo de construir una actitud moderna, tolerante y dialogante frente al sindicalismo fracasó, y en su lugar fue forjada una cultura de exclusión y criminalización, especialmente por el Estado conservador de mediados de siglo, con el auspicio de ciertos industriales. Ciertamente es que no fue menos propicia la desvalorización general de la vida alimentada por la guerra civil de mediados del siglo XX, la criminalidad urbana y el narcotráfico. Por lo primero, Colombia es el país más peligroso del mundo para los sindicalistas. Por lo segundo, lo es también para los periodistas, sacerdotes, políticos, empresarios y, desgraciadamente, para la gente en general.

Esta hipótesis se confirma cuando señalamos que en Colombia, en los últimos cinco años, 166 trabajadores sindicalizados fueron víctimas de atentados contra su integridad física, 72 sindicalistas fueron desaparecidos y, 143 sufrieron detenciones ilegales. A este preocupante panorama se suman los 127 sindicalistas secuestrados en el mismo período y los 1.873 que han sufrido amenazas de muerte en los tres últimos años y los 16 atentados con bombas contra sedes sindicales. Complementariamente, los trabajadores sindicalizados han hecho parte de la catástrofe nacional del desplazamiento forzado y esto se aprecia en los 1.129 trabajadores sindicalizados que han tenido que abandonar sus lugares de trabajo y residencia como consecuencia de amenazas directas contra su vida¹.

Una mirada general al último lustro nos muestra que las perspectivas de los derechos humanos de los trabajadores sindicalizados en Colombia, en términos de la garantía de sus derechos fundamentales y laborales, están condicionadas y determinadas por dos procesos de suma importancia: la confrontación armada y el modelo económico y plan de ajuste estructural que adelanta el actual gobierno. Directa o indirectamente, las variaciones que presentan las cifras sobre violación a los derechos humanos de los trabajadores sindicalizados en el país están determinadas por los cambios en los escenarios y por los desarrollos del conflicto armado –la guerra-, y por la aplicación de políticas económicas sustentadas en los proyectos de reforma laboral, reforma pensional y la ley de ajuste fiscal a las finanzas territoriales. Los derechos humanos de los trabajadores inscritos en estos dos procesos muestran un progresivo deterioro que hace que los trabajadores colombianos sigan siendo un sector profundamente vulnerable a las prácticas y a las lógicas de los actores armados.

¹ Una mirada completa al panorama de derechos humanos de los sindicalistas colombianos se encuentra en: *Cuaderno de Derechos humanos No. 11*, Escuela Nacional Sindical, 2001

ALGUNAS PAUTAS PARA EL USO DE ESTA CARTILLA

La Cartilla *Afrontar la Amenaza por Persecución Política "Recopilación Práctica"*, consta de cinco capítulos que van en un orden que permite avanzar de manera secuencial en los temas abordados; a su vez cada capítulo está organizado de la siguiente manera:

- **TITULO:** Indica el tema que se va a tratar.
- **OBJETIVOS:** Señala qué se propone lograr cuando el lector lea y trabaje cada capítulo.
- **PARA INFORMARSE Y REFLEXIONAR:** Síntesis sobre los temas que trata el capítulo.
- **VAMOS A COMPARTIR:** Se recogen las experiencias y los puntos de vista del grupo de sindicalistas que participaron en el proceso que dio origen a este material; de igual forma se sugiere unas ideas para trabajar sobre la experiencia y los puntos de vista de los participantes actuales.
- **PARA ANALIZAR:** Son actividades para autoformación y difusión, que se plantean de manera sencilla para el lector². Con esto se busca que los participantes, puedan desarrollar estas actividades, para la apropiación y aplicación de los materiales contenidos en cada capítulo.

Esta cartilla pretende servir de herramienta de trabajo, a ser utilizada de manera individual o en grupo. Antes de iniciar los capítulos, se dan algunas sugerencias sobre cómo emplear este material.

El propósito de esta cartilla es presentar las ideas, las reflexiones y las propuestas de un grupo de sindicalistas, de tal forma que sirvan como instrumento de capacitación a trabajadores y trabajadoras sindicalizados y a otros integrantes de organizaciones sociales y comunitarias para enfrentar la situación de violencia sociopolítica.

El Cómo usarla:

² Cuando nos referimos al Lector, pensamos en la persona que esta leyendo este material, puede ser una persona o un grupo de sindicalistas que han vivido amenazas u otras violaciones a la vida y a la integridad, o que por su actividad se encuentran en alto riesgo de recibirlas.

Aunque la cartilla esta diseñada para trabajar con grupos, también puede utilizarse para lectura individual, puesto que da explicaciones a situaciones vividas por las personas que padecen la amenaza y además explica muchos de los problemas que enfrentan en estos casos; de esta forma, la persona puede adentrarse en el reconocimiento de los problemas a los que debe hacer frente y de los recursos con que cuenta para afrontar sus consecuencias.

El trabajo en grupo, debe ser orientado por una facilitadora o un facilitador, esta debe estar pendiente de estimular la participación de los y las participantes, además de recoger las reflexiones y propiciar el intercambio de los puntos de vista de los y las asistentes. Es conveniente distribuir durante cada sesión o taller, fotocopias de las planillas "para analizar" a cada uno, y al finalizar el trabajo se entregará una cartilla completa por persona.

El o la facilitadora, debe ser una persona que tenga facilidad en la transmisión de información; que reconozca y que este familiarizada con la situación de amenaza; que tenga capacidad de reconocer que sus creencias y sentimientos pueden ser diferentes a los de otras personas; que posea la habilidad de reconocer sus propias emociones frente a las circunstancias y ser capaz de solicitar ayuda cuando se requiera.³

Cada tema esta pensado para una sesión de trabajo de 6 a 8 horas, según el tamaño del grupo. Es bueno recordar que el orden de los capítulos está propuesto para trabajarlo secuencialmente, con la metodología de Taller.

Es importante que el orientador o facilitador se familiarice de antemano con los temas, con las propuestas y preguntas *para analizar y para compartir*.

Es muy importante recordar que este tipo de trabajo (Taller) brinda un espacio para compartir experiencias y sentimientos, por lo tanto se debe tener en cuenta que se pueden presentar casos que requieran de una intervención particular (por ejemplo: cuando uno de los asistentes comenta o se muestra muy afectado emocionalmente por los hechos vividos y presenta miedo excesivo, irritabilidad, molestias físicas relacionadas con los hechos, llanto frecuente, mantiene triste, aburrido, problemas de sueño, cansado sin razón aparente) y que estos deben ser remitidos a una organización especializada en la temática de atención

³ Al respecto véase: Proceso de formación para terapeutas populares y multiplicadores en acciones psicosociales en un contexto de violencia sociopolítica TG1 Corporación Avre, Bogotá. 2001

clínica y derechos humanos. También vale la pena exponer algunos detalles muy importantes, para que todo el grupo los tenga en cuenta:

1. **Escucha y acogida:** Es importante que todos los participantes tengan una actitud de escucha y acogida, cuando una persona del grupo está expresando lo que ha vivido. Es muy importante que los demás escuchen sin juzgar, sin aconsejar y sin tratar de resolver sus problemas.
2. **Confidencialidad:** La confidencialidad (es como un secreto) se refiere a que lo que se dice o se comparte en el grupo no debe salir de él. Esto es muy conveniente tenerlo en cuenta, pues de esa manera se puede hablar sin temor a que otras personas fuera del grupo se enteren.
3. **Acompañamiento:** Todas las personas del grupo deben tener una actitud de colaboración y apoyo mutuos, con el fin de que este ambiente sea favorable y ayude a *compartir* sus vivencias, a expresar sus sentimientos y a identificar recursos para hacerle frente a las dificultades.
4. **Libertad:** Como este tipo de actividad debe realizarse de manera voluntaria, sin ningún tipo de presión, se debe permitir que se participe libremente.

Además, el o la facilitadora o coordinadora *no debe olvidar*:

- a) Mantener una actitud de respeto, aceptación y comprensión hacia las experiencias y sentimientos que las personas expresan, aunque no esté de acuerdo con ellas.
- b) No hacer críticas personales cuando las personas hablen de sus experiencias.
- c) Que la relación de ayuda no consiste en imponer soluciones a los problemas, sino que estas deben partir del análisis y decisión personal. Pues es la persona, con la ayuda del grupo, quien encontrará posibles soluciones a sus dificultades.
- d) Administrar bien el tiempo. Al inicio del taller es importante recalcar el tiempo con el que se cuenta para las intervenciones. No interrumpir a la persona que está hablando.
- e) En lo posible tratar de que el lugar donde se realiza la actividad brinde un ambiente de privacidad y que los y las participantes se puedan expresar libremente, sin que se presente interferencia, de tal forma que se sientan seguros.

Para finalizar, en esta cartilla queda reflejado lo que se aprendió al compartir con un grupo de hombres y mujeres que son víctimas viven el flagelo de la de amenazas de forma directa o indirecta. Con estas personas pudimos conocer y compartir los sentimientos, experiencias y formas de resistencia al miedo de sindicalistas y sus familias. Por lo tanto, es importante utilizar este material, para que otros y otras como ellos y ellas se beneficien de él, y así ayudar a quienes enfrentan situaciones de amenaza.

CAPÍTULO 1

¿POR QUÉ NOS AMENAZAN?⁴

Panorama de la violencia contra el movimiento sindical

Objetivos: Conseguir que el grupo reconozca las razones por las cuales actividad sindical representa un elevado nivel riesgo para la vida de quienes la ejercen.

Que los lectores reconozcan la importancia de la opción que tomaron, de ser trabajadores sindicalizados y de realizar una defensa de los derechos de asociación y de sindicalización.

Para informarse y reflexionar:

Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas (Artículos 25 y 53 de la Constitución Política de 1991).

Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado (Artículo 39 Constitución Política de 1991).

El o la sindicalista es un ciudadano o ciudadana que tiene como propósito la unión de los trabajadores para reivindicar mejores condiciones de trabajo, mejor calidad de vida y el reconocimiento de los derechos derivados del trabajo. Como propósito esencialmente político, el o la sindicalista aspiran a unas relaciones laborales que garanticen también sus derechos civiles y políticos en sus lugares de trabajo y en la sociedad en general.

En general, el movimiento sindical en Colombia busca la conquista de una sociedad que garantice la democracia económica, social y política donde se vivan de manera plena los derechos humanos entendidos de manera integral y en la que se garantice una distribución del ingreso que elimine las profundas desigualdades y exclusiones sociales que hoy caracterizan a la sociedad colombiana. Igualmente, busca que los procesos de globalización e integración económica se construyan sobre la base del conocimiento pleno de los derechos laborales, políticos y sociales de los trabajadores.

⁴ Fuente directa: Taller de capacitación sobre la Amenaza, realizado en la ENS, Medellín 11 de septiembre y 10 de octubre de 2001, con la participación de sindicalistas de: SINTRAVIDRICOL, SINTRAMITA, SINTRAGASEOSAS, Y SINTRAME.

En particular, a través de la Negociación Colectiva los trabajadores sindicalizados buscan mejores niveles salariales y prestacionales, estabilidad laboral, condiciones de trabajo que no ateten contra la salud, capacitación y formación permanente para el trabajo y una organización del trabajo y de la producción que los tengan en cuenta como actores, entre otras. Véase Artículo 55 de la Constitución Política de 1991.

La Constitución del 1991, es un paso progresivo en materia de derechos de los trabajadores porque consagra por primera vez a ese nivel el derecho de sindicalización. Esta Carta Política puso al trabajo en una triple esfera armónica, pues a partir de ella, "se le considera como valor, como derecho y como deber, de suerte que el derecho al trabajo es un elemento definitivo dentro de la estructura del Estado Social de Derecho"⁵. Sin embargo, esta constitucionalidad del derecho al trabajo y a la asociación sindical, a pesar de que significa una ruptura con toda la legislación anterior se enfrenta por ello, a dos problemas: en primer lugar, no ha contado con el desarrollo legal correspondiente y ha generado numerosos conflictos políticos y legales con instancias que aun poseen una mentalidad autoritaria y antisindical y, en segundo lugar, enfrenta su reconocimiento legal y constitucional con la incapacidad del estado colombiano para garantizarlos.

La consecuencia lógica y natural de la distancia entre este reconocimiento legal y la realidad de los derechos de los trabajadores sindicalizados se evidencia en el progresivo deterioro de conquistas laborales y sindicales y, en el incremento de las violaciones a la vida, a la libertad y a la integridad de los sindicalistas

El resultado de una cultura antisindical y de la inserción de la lógica bélica para la resolución de los conflictos laborales hace que la mayor parte de las violaciones a los derechos humanos de los trabajadores sindicalizados en el país se produzcan como consecuencia directa del ejercicio de la actividad sindical, esto es, en momentos en que los trabajadores resuelven o terminan un conflicto laboral, durante la realización de paros nacionales y locales⁶, o cuando se está en proceso de creación de un sindicato.

⁵ Véase: Jorge Giraldo Ramírez. *La asociación: fundamento de una asociación justa* En: Cuaderno de Derechos Humanos No. 3. Escuela Nacional Sindical, Medellín, 1996.

⁶ Durante los dos últimos años 1999 y 2000, se han presentado aproximadamente 200 en el país. Como se podrá ver en la mayoría de ellos se han presentado numerosas violaciones a los derechos humanos de los sindicalistas.

Resulta claro entonces que los métodos, formas o eventos que caracterizan la violación de derechos humanos y laborales de los sindicalistas se encuentran profundamente articulados con fenómenos propios del conflicto armado colombiano (asesinatos, secuestros, desapariciones, amenazas y desplazamientos) y, en muchos casos, estas violaciones son cometidas directamente por los actores institucionales, parainstitucionales y contrainstitucionales de este conflicto.

¿Por qué entonces nos amenazan?

- **Porque no existe un respeto por los derechos de las organizaciones sociales del país y porque se estigmatiza su función política y social.**
- **Porque existe una cultura antisindical que históricamente ha desconfiado de las bondades del derecho de asociación y de sindicalización.**
- **Porque existe un conflicto armado en el cual las principales víctimas son la población civil y los líderes políticos y sociales desarmados.**

Hagamos el ejercicio de leer el contexto presentado al inicio

En materia de derechos humanos, los problemas más graves de los sindicalistas son las amenazas de muerte y el desplazamiento forzado. Ambas violaciones atentan contra la libertad individual y la integridad física de los trabajadores, y fundamentalmente, atentan contra la posible supervivencia de la organización sindical.

La violación a los derechos fundamentales de los trabajadores sigue siendo, entonces, una práctica común de sectores institucionales y no institucionales, y aunque se presenten algunas variaciones que engañosamente puedan mostrar un avance en materia de los Derechos Humanos de los sindicalistas, las cifras del último lustro (presentadas ya en el Contexto) muestran que los trabajadores colombianos son un sector vulnerable a las prácticas y a las lógicas de muchos actores armados y sociales que los siguen catalogando como enemigos del bien común, o personas contrarias a sus “causas justas” y por ende enemigos a los que hay que eliminar.

PARA ANALIZAR

Responda las siguientes preguntas:

¿Qué me motivó a ser sindicalista y qué actividades realizo como trabajador o trabajadora sindicalizado?

¿Qué implica, como riesgos, el ser sindicalista en lo individual y como organización movimiento social?

Y en nuestro caso..... en nuestro sindicato..... ¿Por qué nos han amenazado?

Luego de ser respondidas estas tres preguntas, se pide a los participantes que compartan entre ellos y ellas sus diferentes puntos de vista, después el facilitador o la facilitadora recoge en cartelera las diferencias y los acuerdos y complementa.

CAPÍTULO 2

LA AMENAZA⁷: Objetivos y consecuencias.

Objetivos: Lograr que las y los lectores tengan una idea amplia de que es la amenaza y qué persiguen quienes amenazan o cometen violaciones de derechos humanos contra una persona u organización. Reconocer las consecuencias de estos hechos en la vida personal, familiar y en la organización.

Para reflexionar:

Al hablar de amenaza encontramos varias definiciones⁸, veamos algunas:

- Es el hecho de dar a entender con actos o palabras que se quiere hacer un mal a otro.
- Es la clara manifestación de la intención de hacer daño, la que es percibida por la persona amenazada como alarmante.
- Es la expresión del propósito de destruir a otro, ponerlo en situación de peligro o de muerte.
- Manifestarle o demostrarle a alguien la ira o la rabia, con la intención de hacerle temer el mal o el castigo que se le puede aplicar.
- Es presagiar o anunciar la inminencia de algo desagradable.
- Es expresar verbalmente la intención de herir o castigar, o una señal o una alarma respecto de peligros o problemas que le sobrevendrán.

Entendemos por amenaza muerte la manifestación por cualquier medio (escrita o verbal) contra un trabajador sindicalizado o un dirigente sindical por parte de actores directos e indirectos del estado, por grupos armados irregulares o, por parte de autores no identificados, que colocan al trabajador en una situación de víctima potencial de agresiones contra su vida, integridad y libertad y que le impiden el ejercicio de sus derechos.

Los responsables de hechos violentos como las amenazas, en este caso contra activistas sindicales o contra una organización sindical, pretenden, en la mayoría de los casos, presionar para que la persona o el sindicato

⁷ Fuente directa: Taller de capacitación sobre la Amenaza, realizado en la ENS, Medellín 29 de septiembre de 2000 y 10 de octubre de 2001, con la participación de sindicalistas de: SINTRAOFAM, ADIDA, SUTIMAC, SINTRAMITA, SINTRAME, SINTRATEXTEL Y SINTRAUNICOL.

⁸ Véase: Lira y Castillo, 1991. *psicología de la amenaza política y del miedo*, pág. 49

dejen de participar en las actividades de esta organización, que desistan de los planteamientos acerca de sus derechos laborales, pliegos de peticiones, o cualquier tipo de negociación que estén haciendo. Se busca generar descontrol y confusión en la persona, en su familia y en la organización.

Como se puede ver, con la amenaza se pretende: la muerte física y/o la muerte civil social de la persona u organización amenazada.

Y por muerte civil social entendemos podemos entender la imposibilidad de ejercer los derechos. Situaciones como las que se presentan a continuación sirven de ejemplo:

- Que la persona deje de participar de la actividad sindical y social. Esto se ve reforzado porque cuando ocurren los hechos violentos (amenazas) se denuncia pero las situaciones no son enfrentadas adecuadamente y las investigaciones no progresan, por lo tanto el hecho queda en la impunidad, y así la persona considera que no tiene sentido participar, defender y promover los derechos laborales colectivos.
- Que deje de denunciar asuntos relacionados con la actividad laboral, que guarde silencio.
- Que la persona sea aislada por el resto del grupo, al ser considerada como un peligro.
- Que la organización sindical y social se debilite y pierda su horizonte frente a sus objetivos de defender los derechos de los trabajadores.
- Que sus integrantes se retiren, y la organización se desintegre.

Con la amenaza se produce en la persona una sensación de desamparo ante el peligro.

Las reacciones que se producen son diversas en: la persona, la familia y las organizaciones sindicales, populares y sociales. Las reacciones dependen de muchos factores entre los que podemos mencionar:

- ◆ La forma de ser de la persona (por ejemplo, si normalmente tiende a ser nerviosa o tranquila), su historia personal, si anteriormente ha sufrido hechos violentos y la manera cómo los enfrentó.
- ◆ La reacción de la familia y otras personas: de apoyo, de rechazo y culpa. El ambiente familiar antes de que se diera la amenaza. Los amigos con los que se cuente, el apoyo de otras organizaciones.
- ◆ La magnitud de la amenaza: si es una amenaza directa, en este caso personal; si va acompañada de otros actos de hostigamiento o

atentados. Si es indirecta, por ejemplo a todo el sindicato y/o a todas las organizaciones populares y sociales.

- ◆ Las características de la organización sindical: si es una organización fuerte, consolidada y unida. La no resolución adecuada de los conflictos propios de la organización se puede constituir en un factor que genera debilitamiento y desunión al interior de la organización sindical favoreciendo el impacto de la amenaza.

En la organización, la amenaza produce reacciones diversas en quienes rodean a la persona amenazada; entre las cuales podemos mencionar:

- ◆ Sentimientos de temor ante la posibilidad de que otros miembros de la organización también puedan ser víctimas de amenazas o de otros hechos violentos. Esto se traduce en el temor a participar en las actividades sindicales, sociales, populares.
- ◆ En ocasiones, pensamientos de sospecha o desconfianza hacia la persona amenazada. Al no saber cuál es el fundamento de la amenaza.
- ◆ Sentimientos de rabia, impotencia y/o preocupación al considerarse que ante esta situación no se puede hacer nada.
- ◆ Se pueden dar expresiones de solidaridad y apoyo hacia la persona amenazada. En muchas ocasiones hay unión del grupo y se analizan entre todos sus integrantes, estrategias para enfrentar la situación.

En la familia, la amenaza puede provocar:

- ◆ Sentimientos de comprensión y apoyo hacia el familiar amenazado.
- ◆ Sentimientos de reproche porque se considera que en cierta medida la persona tiene la culpa de estar amenazada, por involucrarse en la actividad sindical y en actividades sociales populares.
- ◆ Sentimientos de indiferencia entre los familiares más distantes. A veces es una forma de negar la situación de amenaza al considerar que si brindan apoyo a la persona amenazada también van a resultar afectados por las amenazas o por otros hechos violentos.

En la persona, la amenaza puede producir:

- ◆ Miedo a morir y a dejar a sus seres queridos desprotegidos, o que a su familia le pueda pasar lo mismo.
- ◆ Sentimientos de culpa por estar involucrado en la actividad sindical y por el efecto en su familia.
- ◆ Mayor compromiso con la actividad sindical al considerar que es necesario continuar con acciones de denuncia ante las injusticias en materia de vulneración de los derechos de los trabajadores.
- ◆ La amenaza produce un impacto que es como un choque, que causa una conmoción muy fuerte en la persona, en la organización y en su grupo familiar.

VAMOS A COMPARTIR:

Los siguientes testimonios son aportes de los participantes en los talleres (impacto de la amenaza en la persona, en la familia y en la organización).

Cómo me sentí cuando me amenazaron:

“Me sentí deprimida, como si todo mi mundo se hubiera derrumbado y se hubieran perdido los ideales y la razón de la lucha sindical; tomé decisiones que sin la amenaza no hubiera tomado, como la de utilizar los organismos del Estado.

Quise aislar a mi familia, sobre todo a mis niños, de la sociedad. Sacarlos del país, situación que aún deseo, ya que no quiero retirarme de la actividad sindical, pero no puedo exponer a mi familia.

Hoy todavía tengo muchos miedos, porque sé que el Estado no me ha dado las garantías para continuar mi actividad sindical.

He estado tentada a admitir seguridad particular, que me han ofrecido las bandas de mi colegio. Es decir, la amenaza pone en entredicho, hasta los principios mismos.

Es de anotar el deterioro físico y mental que sufrí, Es como si todo el organismo se descompusiera, con un gran deseo de enclaustrarse.

Por ello fueron muy importantes los talleres que me brindó la Escuela Nacional Sindical y la Corporación AVRE; gracias a ellos comencé a ser otra vez la persona que era, porque mi autoestima estaba por el suelo”

Cómo reaccionó mi familia cuando supo de la amenaza:

“El día que comencé a recibir las amenazas, pensé que tal vez era algún desocupado que quería solo molestar. Pero un día al llegar del trabajo vi a mi hijo de 6 años, con su carita aterrada, que no se atrevía a decirme nada, que se acercó, me abrazó y se puso a llorar. No sabía lo que pasaba, hasta que de pronto me dijo: papi yo no quiero que te maten. Al preguntarle que de dónde sacaba eso, (hasta le dije que no mirara esos programas de televisión) me dijo: ese señor que llamó dijo cosas muy feas que te iban a hacer si seguías con ese trabajo.

Mi hijo, tiene pesadillas, y no quiere volver al colegio.

Mi esposa, aunque es muy comprensiva, me ha llegado a decir que por qué no lo pienso y cambio de trabajo, que siente mucho miedo de pensar que un día timbre el teléfono para darle una mala noticia.

No es lo mismo ahora, que antes, pues todo se limita, los paseos al parque, las idas al río, hasta el simple hecho de salir a dar una vuelta por el centro nos da temor.

Aunque la familia no se ha fracturado, sí nos hemos alejado muchísimo de los amigos, hasta de mis hermanos, pues a ellos les da temor

exponerse a que los señalen por andar conmigo, mi esposa no sale casi, se ha vuelto muy callada, ya casi ni pelea.

A pesar de que siento que nos hemos unido más, yo he sentido ganas hasta de separarme (claro que esto no se lo comento a mi señora, para qué preocuparla más) para que no vayan a involucrar a mi familia en lo que yo hago por el sindicato. Pero qué le voy a hacer si es lo que me gusta. A veces lloro. Me mantengo entre la ira y la tristeza y creo que eso está afectando mucho a mi familia.”

El impacto que han tenido en el Sindicato las amenazas (recuperando lo positivo y lo negativo):

“En el sindicato han sucedido dos cosas.

Como lo malo (negativo): Por un lado las amenazas siempre han golpeado muy duro, porque han desestabilizado el trabajo de la organización, hasta aparecen desconfianzas de algunos compañeros hacia otros, como que uno ve en el otro un responsable por la amenaza (uno piensa: como que habló más de la cuenta, o que quien sabe con qué personas anda, o que lo han “untado” (beneficios económicos o laborales). A veces el miedo que produce una amenaza hace que los trabajadores desistan de una negociación que los beneficia a todos, la gente ni vuelve a reuniones.

Como algo positivo (lo bueno) que pudiéramos sacar de una situación como esta, sería: Que se reconoce la solidaridad, los verdaderos amigos, el interés por la causa sindical, de pronto como que uno o hasta la misma organización se vuelve más precavida.

PARA ANALIZAR:

- ✓ Si usted es una persona que ha recibido amenazas directamente o las ha recibido el sindicato al cual pertenece, analice cómo ha afectado esta situación su vida personal reconociendo tanto sus efectos negativos como los posibles efectos positivos. Un ejemplo de un efecto negativo “estoy más nervioso o nerviosa”, un efecto positivo: “me he acercado más a mi esposa y a mi familia”

- ✓ Cuál es el impacto que esta amenaza ha tenido en lo familiar, teniendo en cuenta los efectos positivos y negativos.

- ✓ Para la organización sindical. Tenga en cuenta los factores que se mencionan arriba, Un posible efecto negativo sería: “no he podido volver a las reuniones del sindicato”, un efecto positivo sería: “he recibido muchas manifestaciones de apoyo de los compañeros del sindicato”.

CAPÍTULO 3

EL MIEDO⁹: ¿Cuándo es protector?, ¿Cuándo es desestabilizador?

Objetivos: Que los lectores reconozcan las manifestaciones físicas y emocionales del miedo.

Que los lectores reconozcan cuándo éste es protector y cuándo coloca en mayor riesgo a las personas.

Para reflexionar:

Como vimos en el capítulo anterior, la amenaza produce un impacto que es similar a un choque, que produce una conmoción muy fuerte en la persona, la organización y la familia.

La persona que recibe una amenaza se siente desconcertada y generalmente siente miedo, miedo a que efectivamente el responsable de la amenaza cumpla con su propósito.

Y el miedo, ¿Qué es?

“El miedo, angustia, ansiedad, temor, pánico, espanto, horror, son palabras que se refieren a vivencias desencadenadas por la percepción de un peligro, cierto o impreciso, actual o probable en el futuro, que proviene del mundo interno o de su mundo circundante”¹⁰

EL MIEDO SE EXPRESA al experimentar una serie de situaciones que ponen en riesgo la integridad física o el bienestar emocional de las personas y que hacen que se sienta temor, inseguridad, angustia.

Cuando existen situaciones que esas hacen que la amenaza tenga una mayor probabilidad de realizarse, la inseguridad que se siente se transforma en miedo.

“La percepción de la amenaza como inminente puede transformar el miedo en terror o pánico. Se habla de pánico cuando un acontecimiento peligroso

⁹ Fuente directa: Taller terapéutico sobre miedo, realizado en la ENS, Medellín 28 de septiembre de 2000, con la participación de sindicalistas de: SINTRAOFAM, ADIDA Y SINTRADEPARTAMENTO.

¹⁰ Véase Ver bibliografía: Lira E., Weinstein E. *El Miedo: una experiencia compartida*.

causa una reacción espontánea y desorganizadora en el individuo o en la comunidad”.¹¹

El miedo como producto de la amenaza política, es introducido en las relaciones sociales y se percibe, como amenaza de muerte y exterminio por las víctimas (sindicalistas, líderes sociales, defensores de derechos humanos, entre otros), logrando amedrentar a al colectivo de la sociedad.

“La represión política, experimentada como posibilidad de muerte real, atraviesa al ser humano en su relación consigo mismo, con la naturaleza, con los otros hombres, con el futuro, con el cosmos. Por eso la posibilidad de la muerte es el límite último, lo que regula el ámbito de la individualidad y reduce a los sujetos a la reclusión, a la exclusión, al sometimiento total”. “Muerte es lo siniestro invadiendo las relaciones interpersonales, a través de la delación (acusación), de la desconfianza, de la imposición del autoritarismo, de la dependencia, del sometimiento, de la apatía, del individualismo, de la inestabilidad, de lo impredecible. Muerte es la pérdida de los bienes materiales, la imposibilidad de acceder a un trabajo que permita cubrir necesidades básicas”.¹²

La Psicóloga Elizabeth Lira, en su trabajo sobre Psicología del miedo y conducta colectiva en Chile¹³, dice: “El sistema represivo utiliza la violencia privada como un mecanismo eficiente para internalizar el terror, y al mismo tiempo, dispersarlo a través de la privatización de la violencia, controlando la conducta colectiva por el temor inducido en los sujetos de ser potencialmente una víctima de la represión política en sí mismo o en su familia”.

¹¹ Véase: Ver bibliografía: Merloo, A. *Psicología del Pánico*, pág. 2.

¹³ Véase: Ver bibliografía: *Psicología social de la guerra: trauma y terapia*. Martín-Baró, pág. 188

VAMOS A COMPARTIR:

En los talleres la mayoría de los participantes expresaron las siguientes manifestaciones ante el miedo.....

Nos damos cuenta de que tenemos miedo cuando:

- Nos da "canilleras" (temblor en las piernas).
- Dolor de cabeza.
- Dolor de estómago y/o diarrea.
- Dificultad para dormir.
- Palpitación.
- Sudoración.
- Desconcierto.
- Impotencia.
- Rabia.
- Culpa.

Adicionalmente desconfianza, incertidumbre, cambio en los estados de ánimo, tristeza, desesperanza, pérdida del apetito, aislamiento familiar y social.

Ahora miremos cuándo el miedo es útil y cuándo se convierte en un obstáculo:

El sentir miedo ante el peligro es una reacción normal, sin embargo su manejo puede ser útil o puede convertirse en un impedimento para actuar.

Que dicha reacción sea adaptativa o no, depende de su intensidad, de su duración, de su utilidad para proteger a la persona de riesgos o daños. En la vida cotidiana podemos experimentar niveles leves o moderados de miedo, que representan una señal de alerta ante riesgos inminentes o posibles.

El miedo cumple una función adaptativa o protectora pues contribuye a que una persona pueda reflexionar y conocer cuándo debe retirarse, cuándo se debe avanzar, cuándo se puede hacer una cosa y cuándo no. Pero si es muy intenso, o prolongado, o si se presenta sin relación con hechos reales que lo justifiquen, produce malestar creciente, paraliza a la persona y le impide actuar de forma adecuada.

El sentir o percibir el miedo también puede ser útil cuando:

Ayuda a reconocer hasta dónde se puede llegar y a distinguir entre lo que contiene elementos de riesgo y no.

Permite a las personas reflexionar para tomar decisiones sobre qué hacer o qué comportamiento adoptar ante una situación de amenaza.

Permite estudiar alternativas o estrategias para enfrentar una situación, para hacer el balance de hasta dónde exponerse a una situación de riesgo.

El miedo se convierte en un impedimento para reaccionar acertadamente cuando:

En lo personal,

Da a la persona la sensación de ser frágil, de desprotección.

Provoca la sensación de que no se puede hacer nada, de que no tenemos control sobre lo que está pasando.

Hace que la persona reaccione sin pensar, que pierda el control sobre la situación, arriesgando su propia vida y la de otros.

Impide a la persona identificar en dónde está el peligro que aparece como amenaza difícil de identificar, indescifrable y confusa, dónde están los límites, o qué es lo que realmente sucede.

Paraliza a la persona en dos sentidos: Pone en riesgo la vida propia o la de quienes la rodean al no actuar o, al contrario, actuar impulsivamente. Se impide tomar parte en actividades (se aísla, se encierra en la casa para evitar problemas).

Se generaliza el pensamiento de persecución o de que quieren hacerle daño a la familia, provocando desconfianza hacia los compañeros o hacia los vecinos.

Genera culpa en la persona por sentir miedo, por no haber reaccionado ante una situación específica, provoca señalamientos de parte de los otros.

En el grupo:

Produce desconfianza entre las personas que forman parte del grupo, provocando que no se expresen sentimientos, ni sensaciones. Las personas se sienten solas, aisladas y se duda sobre buscar o solicitar ayuda.

Las personas tratan de ocultar sus temores, para que no se noten.
Aumenta la agresividad entre los miembros del grupo.
Genera tensión en el grupo y endurece a las personas.

EN LA VIOLENCIA SOCIOPOLÍTICA

El miedo internalizado y crónico va delimitando de manera invisible el espacio de la existencia de las personas. Ese miedo producto de la violencia política que en sus inicios es un hecho privado, pues es una persona en concreto la víctima; pero, que al ocurrir simultáneamente en decenas, en cientos y miles de personas se transforma en un suceso social y político, que va mas allá de la barrera de lo personal para invadir los espacios sociales, convirtiéndose en un obstáculo que impide el normal desarrollo de la persona y de la comunidad.

PARA ANALIZAR:

✓ Elabore un listado de cómo se expresa en usted el miedo:

Tenga en cuenta las manifestaciones físicas y las manifestaciones emocionales.

Las manifestaciones físicas que experimento cuando tengo miedo (por ejemplo: sudoración, temblor):

Las manifestaciones emocionales, (por ejemplo: volverse silencioso, sentirse nervioso o nerviosa):

CAPÍTULO 4

¿CÓMO AFRONTAR SITUACIONES DE AMENAZA?¹⁴

Objetivos: Que el lector tenga elementos desde lo psicosocial que le permitan enfrentar situaciones de amenaza y construir estrategias para su manejo.

Para reflexionar:

La idea de abordar estrategias para enfrentar la amenaza no significa que con ellas las personas van a tener todas las garantías de seguridad.

Enfrentar la amenaza significa generar estrategias que permitan que la persona u organización amenazada se encuentre con otros, hable de lo que está pasando, busque apoyos adecuados. Quienes amenazan buscan tener el control de la persona o la organización. Construir estrategias para afrontar la amenaza tiene que ver con tratar de no perder el dominio de la situación, no descontrolarse. De pensar, tomar decisiones y recuperar el manejo: “ganar el control antes que permitir que el otro nos domine”.

Para enfrentar las amenazas, podemos hacer uso de varias herramientas como: las jurídico-legales¹⁵, diferentes mecanismos y formas de participación ciudadana¹⁶, y estrategias psicosociales.

¹⁴ Fuente directa: Durante los talleres, los activistas sindicales de las diversas organizaciones nombrados durante el recorrido de la presente Cartilla, fueron aportando algunas estrategias que les han permitido enfrentar amenazas y manejar el miedo personas.

¹⁵ Para el caso esta: Manual de Mecanismo Legales de Protección de los derechos laborales. Escuela Nacional Sindical y también "Manual de denuncia de violaciones de Derechos Humanos" SERIE DOCUMENTOS Comisión Interinstitucional para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos de los Trabajadores. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Ver bibliografía.

¹⁶ Estas serán trabajadas en una próxima cartilla de la ENS.

En este capítulo abordaremos las estrategias psicosociales como una manera de fortalecer el afrontamiento ante las amenazas:

El apoyo psicosocial en el manejo de las amenazas:

Lo psicosocial se refiere a:
Reconocer que la amenaza tiene un efecto emocional en la personas y en quienes le rodean, así como en el ambiente organizativo.
Este efecto va a incidir en la manera como la persona entienda qué le está pasando, en cómo va a reaccionar frente a este hecho (ver página 12) y en la forma como van a enfrentar esta situación ella, su familia, los amigos y la organización sindical.

Las estrategias Psicosociales para enfrentar las amenazas apuntan a:

- Fortalecer emocionalmente a la persona amenazada.
- Ayudarla a que identifique cómo manejar esta situación, y los posibles apoyos de la familia, de la organización, de otras personas o entidades.
- Ayudarla a que en la medida de lo posible resista al propósito y a la finalidad de la amenaza que busca hacerla renunciar a la defensa de los derechos laborales, salir de la ciudad, la región o incluso del país, separarse de la organización sindical y que esta se desintegre.

Frente a una amenaza las personas tienen que tomar decisiones como:

IRSE QUEDARSE,
CONTINUAR EN SU ACTIVIDAD SINDICAL
DISMINUIR SU ACTIVIDAD SINDICAL,
DEFINITIVAMENTE RENUNCIAR A LA ACTIVIDAD SINDICAL,
DENUNCIAR EL HECHOGUARDAR SILENCIO.

Estas decisiones afectan tanto su vida personal, como familiar y a la misma organización sindical.

Frente a una situación de amenaza se sugiere que una persona o grupo amenazado tenga en cuenta:

1. La gravedad de la amenaza.

2. La forma de ser de cada persona.
3. Cómo afecta la situación de amenaza a cada miembro de la familia y por tanto sus opiniones.
4. Los contactos o el conjunto de relaciones de que dispone la organización para recibir apoyo en la localidad, en la región o en otras ciudades.
5. Las diferentes alternativas de solución preventivas o de defensa que pueden movilizar desde lo legal y desde los espacios de participación ciudadana.

Y cuando llega el momento de tomar decisiones, se sugiere tener en cuenta los siguientes aspectos:

Si una persona recibe una amenaza puede:

- **Compartir con una persona de confianza la situación que está viviendo.**
- **Reconocer que siente miedo u otras emociones relacionadas con su situación:** Esto se logra facilitando que exprese, qué ha sentido y pensado como consecuencia del hecho y cómo esto ha afectado su vida personal y familiar.
- **Valorar la dimensión real del riesgo:** Contrarrestando el rumor obteniendo información de personas confiables. Evaluando y valorando la confiabilidad de la información mediante la comparación de distintas versiones.
- **Tranquilizarse:** A través de algunas técnicas sencillas de relajación tales como respirar profundo, contener durante 5 segundos la respiración y luego botar el aire. Otra técnica que puede ser útil es respirar en una bolsa de papel.
- **Analizar qué situaciones sabe manejar, con qué recursos cuenta y cuáles no sabe cómo manejar,** y que por lo tanto le generan más miedo, qué siente frente a estas situaciones, cómo reacciona.
- **Elaborar planes de acción a nivel individual y de grupo para afrontar situaciones amenazantes, para ello hay que tener en cuenta:** experiencias previas sobre manejo de situaciones similares propias o de otros; distintas acciones en caso de que se presente una situación de amenaza: dónde protegerse, quién sería la persona o institución más adecuada para solicitar ayuda y cómo hacerlo, a cuales personas habría que proteger primero (las más frágiles como: niñas y niños, ancianos y ancianas, discapacitados).
- **Compartir los sentimientos con otras personas** que sean confiables, por ejemplo familiares o amigos cercanos. El compartir experiencias similares en las cuales se ha sentido miedo y las maneras de afrontarlo permite reconocer que los otros también experimentan miedo, así lo

expresen de maneras distintas, contribuyendo, que la persona no se subvalore por sentir miedo (sentimientos de cobardía) y a que conozca otras alternativas de cómo manejar la situación.

Si un grupo de sindicalistas recibe amenazas, algunas formas de apoyarse podrían ser:

- **Motivar a cada una de las personas a expresar cómo se están sintiendo** con la situación, qué piensan y qué impacto ha tenido en su vida personal y familiar.
- **Incentivar**, para que cada uno exprese qué cosas está haciendo y de qué recursos dispone para enfrentar la situación de amenaza.
- **Hacer ver a todo el grupo que** existen diferentes y variadas formas de reaccionar y enfrentar una amenaza, que cada quien lo expresa dependiendo de su experiencia, de la forma como la entienda e interprete y de las posibilidades y recursos con que cuente para manejar la situación.
- **Analizar si la situación está generando tensiones o conflictos al interior del grupo** u organización sindical. Buscar medidas para evitar que estos conflictos se intensifiquen colocando en riesgo la estabilidad de la organización y la cohesión del grupo.
- **Ayudarlos a valorar la dimensión real del peligro que están corriendo.** Medir la gravedad de la amenaza con respecto al riesgo que está corriendo la vida de la persona amenazada y qué implicaciones tendría sobre sus proyectos, a corto, mediano y largo plazo.
- **Los riesgos se valoran teniendo en cuenta:** si la información corresponde más a un rumor, o sea que no se sabe de dónde proviene. **Para contrarrestar el rumor** es necesario obtener información de personas confiables, evaluando y valorando la confiabilidad de la información contrastándola con distintas versiones.
- **Elaborar planes de acción para afrontar situaciones amenazantes:** tener en cuenta experiencias previas sobre manejo de situaciones similares propias o de otros, distintas acciones en caso de que se presente una situación de amenaza: dónde protegerse, a quién acudir, quién sería la persona más adecuada para solicitar ayuda, y cómo hacerlo, quiénes son las personas que deben recibir primero protección (las más vulnerables y las que mayor riesgo corren).
- **Hacer simulacros** que permitan poner en práctica los planes anteriores.
- **Promover la importancia de la solidaridad:** es importante trabajar con el grupo la necesidad de no enfrentar solos las situaciones de amenaza y miedo; el grupo puede ser un recurso muy importante para hacerles frente al convertirse en un espacio para el apoyo mutuo, para

controlar reacciones impulsivas, para compartir experiencias y dar soluciones a los problemas.

VAMOS A COMPARTIR:

Las siguientes son algunas estrategias compartidas en los talleres por personas activistas sindicales que les han permitido enfrentar amenazas y manejar el miedo.

Con quién compartir la situación:

- Cuando uno es directivo, a veces se abstiene de demostrar el efecto de la amenaza.
- Demostrarlo en otro lugar distinto al medio sindical.
- Buscar a una persona con quien desahogarse (expresarle a alguien cómo se está sintiendo): una persona tranquila, una persona de confianza en el terreno político, en el terreno familiar – amigos. (Confianza para contar todo).
- Buscar apoyo moral.
- Es importante desahogarse para luego analizar la situación.
- Llorar sin que sea mal visto o como un problema.
- Compartir con otras personas cómo lo está afectando a nivel personal y a nivel familiar esta situación.

Cómo manejar la situación con la familia:

- Cuidar la relación de pareja. “El esposo o la esposa también aporta y siente”. Comunicar al cónyuge o pareja lo que está pasando.
- Buscar el apoyo de la familia, sobre todo de los que son más tranquilos.
- Brindar apoyo moral y emocional a los niños.
- Valorar la familia, y no dejar de brindarle afecto.

Actitudes personales que se pueden asumir:

- Que la persona separe lo que corresponde a la amenaza como hecho violento (Qué sucedió, cómo, cuándo, dónde, quiénes) y lo que corresponde a la sensación de miedo.
- Que la persona fortalezca su compromiso frente a la actividad sindical. Teniendo en cuenta que en ocasiones pueden surgir actitudes heroicas que colocan en mayor riesgo al activista sindical. Por lo tanto, se debe valorar o evaluar la relación de compromiso y

el nivel de exposición al riesgo.

- Que la persona o grupo identifique qué le ha permitido resistir. (Por ejemplo, la manera de ser, el apoyo recibido desde la familia, el reconocimiento de sus derechos).
- Mantener el ánimo, pensar y sentir que la situación se va a resolver, que es transitoria, pasajera, que no va a ser para toda la vida. Ver otras salidas.
- Tomar medidas de protección y socializarlas con una persona (la más tranquila) de la familia.
- Otras: _____
_____.

Algunas Medidas de Protección:

- Cambiar de vivienda.
- Marginarse temporalmente de ciertas actividades sociales, recreativas y/o laborales.
- Cambiar frecuentemente de sitios que se visitan o aquellos a los que se acude regularmente, utilizar distintas rutas para llegar a la casa y al trabajo.
- Distanciarse físicamente y de manera temporal de la familia: Es positivo cuando se evalúan los riesgos y cuando se establecen acuerdos entorno a que de esta forma se protege a la familia y la persona directamente amenazada.
- Buscar ayuda de otras personas o entidades confiables a nivel jurídico.
- Acudir a la Secretaria de Derechos Humanos de la organización y de la Central Sindical
- Judicializar el caso
- Otras: _____

Qué apoyo pueden brindar los compañeros del sindicato:

- Expresar solidaridad hacia la persona afectada: a través de dinero, o con palabras. No aislarlo, no dejar de hablarle.
- Sugerir a la persona que puede presentar a la alcaldía una solicitud de traslado por estar trabajando en un sitio de alto riesgo, esta debe ser presentada por todo el sindicato, así sea para una sola persona.

Ahora veamos cómo ayudar a una persona que siente miedo por haber recibido amenazas:

Ayudas inmediatas:

- Hacerle compañía a la persona para que se sienta menos desprotegida.
- Escuchar detenidamente a la persona.
- Procurar que la persona se sienta segura.
- Analizar con ella el tipo de amenaza (la gravedad de la misma: unas son urgentes, otras esperan).
- Motivarla a que reflexione y se exprese sobre el impacto que esa amenaza ha generado en la familia.
- Ayudarla a encontrar soluciones prácticas.
- Exigir al Estado que responda: Institucionalizar la amenaza. Denuncia pública inmediata.

Ayudas preventivas:

- Crear o fortalecer Red de Derechos Humanos de la organización sindical y en caso de que no existiese motivar su conformación autónoma.
- Que el concejo municipal cree red de solidaridad frente a los amenazados.
- Impulsar garantías de protección de amenazados.
- Denuncia internacional.

PARA ANALIZAR:

- En el cuadro anterior marque con un **Si** dentro de los círculos de aquellas medidas que aplicaría para usted y marque con un **No** aquellas que no tendría en cuenta.
- Y en la líneas que están al final de cada parte agregue otras medidas que se le ocurran y que considere pueden ser útiles o que hayan utilizado Usted o alguien conocido.

Ahora responda a la siguientes preguntas:

- Cómo y con quién constataría la gravedad de la amenaza?

- Cuál sería una persona de confianza con quien usted se desahogaría? _____
- Con qué persona(s) de su familia consultaría las decisiones?

-
- Desde sus compañeros cómo manejaría la situación?

- ¿Qué medidas de Protección tomaría?

- ¿A que entidades acudiría para solicitar ayuda?

- ¿Qué apoyo esperaría de su organización sindical?

Frente a su actividad sindical ¿qué decisiones tomaría considerando todos los aspectos anteriores:

CAPÍTULO 5

ELEMENTOS PARA FORTALECER EL GRUPO FAMILIAR DE PERSONAS AMENAZADAS¹⁷

FAMILIA Y SINDICATO: ¿VAN EN CONTRAVÍA?
¿LA FAMILIA COMO RECURSO PROTECTOR?

Objetivos: Que los lectores y las lectoras comprendan que el fortalecimiento de las relaciones familiares puede llegar a convertirse en una estrategia de protección frente a una situación de amenaza.

Para reflexionar:

En el compartir de este proceso con el grupo de personas sindicalistas, nos dimos cuenta de que un aspecto importante, pero que resulta conflictivo, es el equilibrio entre los compromisos sindicales y la vida familiar. Pareciera que la vida sindical se opone a la vida en familia.

Esto se da por varios motivos entre los que se cuentan:

- A veces no se le comenta a la familia sobre la actividad sindical para no preocuparla, como una forma de protección.
- A veces el apego a los hijos pareciera que acobarda a las personas, y se opta por mantener una distancia física y afectiva “Por si algo llegara a suceder”, considerándose esto como un mecanismo de protección.
- En ocasiones la familia (sobre todo la esposa o esposo) reacciona con reproches frente a lo que la persona sindicalista expresa.
- A veces se utiliza la actividad sindical como un pretexto para realizar otras actividades: por ejemplo ir de fiesta, tomarse unos tragos, etc. Esto genera rechazo en la familia.

Se llegó a la conclusión de que una persona es: Sindicalista, Esposo - Esposa, Padre - Madre, Hermano - Hermana, Hijo o Hija de Familia. La actividad sindical corresponde a la dimensión pública de la persona. La vida familiar corresponde a la dimensión privada. Pero las dos

¹⁷ Fuente directa: Taller de capacitación sobre la Amenaza, realizado en la ENS, Medellín 29 de septiembre de 2000 y 14 de noviembre de 2001, con la participación de sindicalistas de: Sintraofam, Adida, Sutimac, Sintramita, Sintrame y Sintratextil.

dimensiones no son compartimentos separados, se entrelazan e inciden la una en la otra.

¿Dónde está la conexión entre lo público y lo privado?

- En que un o una activista sindical trabaja por la defensa de los derechos laborales de su empresa y de todos los trabajadores. Cuando se lucha por los derechos laborales se piensa en los trabajadores, en el mejoramiento de la calidad de vida de todos y todas, de sus familias, de sus hijos e hijas.
- En que los y las activistas sindicales buscan justicia, respeto y equidad. Por eso en su vida "privada" también debe reflejarse esta búsqueda en la calidad de sus relaciones interpersonales y en la manera como se relaciona con sus seres queridos. Es una búsqueda, algo para construir en muchos casos, al igual que en el espacio laboral y público. No significa ser perfectos o perfectas, pero sí que haya relación entre ambas dimensiones. Por ejemplo: Que las decisiones en el hogar se tomen en conjunto (esposo - esposa), que se escuche y se respete la opinión de las hijas y los hijos, que se reconozca el valor (la importancia) del trabajo del ama de casa, que se brinde apoyo en las labores de la casa cuando hay sobrecarga, o cuando la pareja trabaja que se distribuyan equitativamente los oficios de la casa de tal forma que no haya una sobrecarga para la mujer.

VAMOS A COMPARTIR:

En los talleres los participantes después de reflexionar sobre la importancia de la familia y su relación con la actividad sindical, expresaron lo siguiente:

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE VINCULAR A LA FAMILIA EN LA ACTIVIDAD SINDICAL?

- Si la familia conoce, sabe y tiene posibilidad de participar de la actividad sindical, esto les genera menos incertidumbre, menos tensión, valoran más lo que uno hace -.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE MANTENER RELACIONES FAMILIARES FORTALECIDAS CUANDO SE TIENEN COMPROMISOS SINDICALES?

- La esposa (o el esposo) y los hijos son una fortaleza: Evitan que uno se meta en problemas. Ayudan a valorar la vida de una manera responsable -

- La familia le genera a uno relaciones de dependencia, apego a la vida -.

QUÉ SE ESPERA DE LA FAMILIA EN CASO DE UNA AMENAZA.

- Protección: Ayudando a evaluar los riesgos y las alternativas. Revisando con el amenazado los hechos y proponiendo posibilidades para que la vida de la o las personas no corra más riesgos.
- Entendimiento: No culpabilizar a la persona por la situación. Reconocer que el sindicalista no tiene la culpa de que él o la familia hayan sido intimidados con la amenaza.
- Apoyo: Como resultado del diálogo. Apoyo moral. Ser comprensivo(a) y brindarle afecto a la persona, escucharla atentamente, reconocer que está afectada.
- Comprensión: Expresar aceptación por la actividad sindical. Reconocer que el esfuerzo por reivindicar los derechos laborales beneficia no solo al trabajador sino a toda la familia.
- Brindar atención: Cuidar, ayudar a prevenir, guiar para demostrar interés a la persona que está viviendo la amenaza. Evitar la sobreprotección para que no pierda la capacidad de responder por sí misma en cuanto a la situación amenazante y a los riesgos que corre.

Estrategias para que la familia reconozca la actividad sindical:

- Participar de las actividades sindicales, solicitar programación de actividades: charlas, recreación, movilizaciones.
- Capacitación sobre sindicalismo.
- Participar en algunas reuniones.
- Preguntar al esposo o esposa “cómo van las cosas”
- Reconocer logros, triunfos, esfuerzos del familiar sindicalista.
- Tener flexibilidad para escuchar y buscar soluciones.

Estrategias para que la persona sindicalista fortalezca la vida familiar

- Realizar actividades culturales o recreativas en el sindicato para vincular a la familia, para compartir.
- Ofrecer cursillos a las familias sobre sindicalismo y derechos humanos.
- Crear en los sindicatos el Departamento de Familias.
- Celebrar fechas importantes de la familia,
- Impulsar el diálogo.
- Identificar horario de interacción familiar.
- Dedicar días para la familia.
- Que el sindicalista no sobreponga sus actividades del sindicato a las actividades familiares.

- Dialogar con la familia sobre responsabilidades en el trabajo.
- Sensibilizar a la familia sobre cómo repercuten los triunfos de la vida sindical en la vida familiar.

Finalmente la labor que hay que hacer en familia es que esta comprenda que LA AMENAZA NO ES RESPONSABILIDAD O CULPA DE LA PERSONA sino de toda una situación de contexto, de intolerancia y de crisis de derechos humanos.

Para analizar:

Si piensa en su familia, qué nivel de acercamiento tienen sus miembros con respecto a su actividad sindical:

Mucho:___ Poco:___ Indiferente:___ Rechazo:___

¿Cuáles personas de su familia aceptan y apoyan su actividad sindical?_____

¿Cuáles personas de su familia no aceptan, o rechazan su actividad sindical?_____

¿Qué acciones podría hacer para mejorar el acercamiento de su familia a su actividad sindical y con quiénes?

¿Qué acciones personales podría hacer para fortalecer las relaciones con su familia, pensando en enfrentar una situación de amenaza?_____

ANEXOS

ANEXO 1

DIRECTORIO DE ORGANIZACIONES QUE PRESTAN APOYO, ASESORIA Y QUE PUEDEN RECIBIR DENUNCIAS EN CASO DE VIOLACIONES A LA VIDA, A LA LIBERTAD Y A LA INTEGRIDAD

En Medellín - Antioquia

Centrales Sindicales:

Central Unitaria de Trabajadores CUT, Subdirectiva Antioquia

Carrera 52 # 50 13 Piso 14

Teléfono: 5112211

Confederación General de Trabajadores Democráticos CGTD

Carrera 52 # 61 - 42

Teléfono: 2630351

Organizaciones Gubernamentales y no gubernamentales en Medellín:

Escuela nacional Sindical-Area de Derechos Humanos y Laborales

Calle 51 No. 55 - 78

Tel.: 513 31 00 Fax: 512 23 30

Medellín – Colombia

Defensoría del Pueblo

Carrera 45 # 55 - 70

Teléfonos: 5129893 - 513515

Personería Municipal de Medellín

Calle 44 # 52 - 165 Edificio Alpujarra Piso 11

Teléfono: 3349999

Red de Solidaridad Social - Antioquia

Carrera 42 # 47 - 21

Teléfonos: 2164986 - 2162107

Ministerio del Trabajo y Seguridad Socia - Seccional Antioquia

Carrera 56 # 51 - 81

Teléfono: 5132929

Pastoral Social

Calle 56 # 43 - 24
Teléfono: 2847411

Corporación Jurídica Libertad

Carrera 47 # 50 - 24 Oficina 510
Teléfono: 2318355

OACNUDH - Subdelegación Antioquia

Calle 7 # 39 - 125
Edificio Gran Ahorrar
Tel.: 2682991 Fax: 3114673

CICR

Cra. 46 # 7 - 28 El Poblado Patio Bonito
Tel.: 3127744

En Bogotá D. C.

Centrales y Federaciones Sindicales:

Central Unitaria de Trabajadores CUT - Nacional

Calle 35 # 7 - 25 Piso 9
Teléfono: 3237550

Confederación General de Trabajadores Democráticos CGTD

Calle 39^a # 14 - 48
Teléfono: 2881560

Central de Trabajadores de Colombia - Bogotá

Calle 39 # 26^a - 23
Teléfono: 2682084

Federación Colombia de Educadores FECODE

Carrera 13 A # 34 - 54
Teléfono: 2886411

Organizaciones Gubernamentales y no gubernamentales en Bogotá:

Corporación AVRE (**A**poyo a **V**íctimas de violencia sociopolítica pro **R**ecuperación **E**mocional)

Calle 61 N | 24 - 42
Tel.: 347 37 73 - 347 47 13 Fax: 248 79 69

Comisión Colombiana de Juristas

Calle 72 # 12 - 65 Piso 7
Teléfono: 3768200

Comité Interinstitucional de Derechos Humanos del Ministerio del Trabajo y de Seguridad Social

Carrera 7 # 34 - 50
Teléfono: 5935020

Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para Colombia

Calle 114 # 9 - 01 Torre A Oficina 1405
Teléfono: 6292189

Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para Refugiados

Calle 114 # 9 - 01 Torre A Piso 6
Teléfonos: 6291819

Oficina de la Organización Internacional del Trabajo OIT

Transversal 15 # 119 - 89
Teléfonos: 6004500 - 6121143

Dirección de Derechos Humanos del Ministerio del Interior

Calle 13 # 8 - 28 Oficina 415
Teléfonos: 5663202 - 5663204

Colectivo de Abogados José Alvear Restrepo

Calle 16 # 6 - 66 Oficina 2506
Teléfono: 2846040

Coordinación Colombia Europa

Carrera 10 # 24 - 76 Oficina 905
Teléfonos: 3376197 - 3375569

Vicepresidencia de la República.

Consejería Presidencial para los Derechos Humanos

Calle 7 # 5 - 54

Procuraduría General de la Nación

Carrera 5 # 15 - 80
Teléfonos: 3360011 - 3520066

Personería Distrital de Bogotá

Carrera 7 # 21 - 24

Teléfono: 3416032

Red de Solidaridad Social

Calle 7 # 6 - 54

Teléfono: 2835801

Ministerio del Interior

Cra. 8 #8 - 09 Palacio Echeverri

Tel.: 5661600

BIBLIOGRAFIA

LIRA, E. CASTILLO, M.I., *Psicología De La Amenaza Y El Miedo*.
ILAS. Ediciones Chileamerica-CESOC, Chile 1991

LIRA, E. y WEINSTEIN, E. *Psicoterapia y Represión Política*.
Editorial Siglo XXI, México 1984

MARTÍN-BARÓ, Ignacio y otros, *Psicología Social de la Guerra: Trauma y
Terapia*. UCA Editores San Salvador. El Salvador 1985

MERLOO, A. M. *Psicología del Pánico*.
Ed. Hormé Paidós, 1964, Buenos Aires, Argentina

PASMI, *Guía De Vivencias. Conversando sobre nuestras experiencias*.
1° Edición, Perú 1995

BERISTAIN, C. y RIERA, F. *Salud Mental. La Comunidad como Apoyo*.
Virus Editorial, Barcelona 1992

CORPORACIÓN AVRE, Material del *Proceso de Formación para Terapeutas
Populares y Multiplicadores en Acciones Psicosociales, en un Contexto de
Violencia Sociopolítica* . Bogotá 2001

OIT, *Designación por el Director General de un Representante Especial para
la cooperación con Colombia Sr. Celso L. Nunes Amorim, Brasil, elegido
Presidente del Consejo de Administración de la OIT para el bienio 2000-
2001 Viernes 16 de junio de 2000 (OIT/00/30)*

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, *Manual de Denuncia
de Violaciones de Derechos Humanos. Derechos Humanos y Garantías
Sindicales*.
Impresol Ediciones Ltda., Bogotá Diciembre 2001

CARLOS BALLESTEROS, JUAN CARLOS GAVIRIA, NORBERTO RIOS y
otros. *Mecanismos legales para la defensa de los derechos fundamentales
de los trabajadores*. Ediciones Escuela Nacional Sindical, Medellín, 2001

Esa siniestra facilidad para morir. Violación a los derechos humanos de
los trabajadores sindicalizados en Colombia. 1996-2000 En: *Cuaderno de
Derechos Humanos No. 11*, Escuela Nacional Sindical, abril 2001.

Informe sobre violación a los derechos humanos de los trabajadores en el 2001 En: *Cuaderno de Derechos Humanos No. 12*, Escuela Nacional Sindical, mayo, 2002.

Jorge Giraldo Ramírez. La asociación: Fundamento de una sociedad justa En: *Cuaderno de Derechos Humanos No. 3*, Escuela Nacional Sindical, mayo, 1996.

Liliana María López. La solidaridad y los derechos humanos. En Revista *Cultura y Trabajo no.46*, Escuela Nacional Sindical, septiembre de 1998. p.36.

Liliana María López. La integralidad y la universalidad de los derechos humanos. Una empresa sublime y desesperada. En revista *Cultura y Trabajo no. 47*. Escuela Nacional Sindical, diciembre de 1998. p.24.

Liliana María López. Derechos económicos y sociales, derechos diferenciados y ciudadanía. En: Manuel Alberto Alonso (Editor). *La ciudadanía y los derechos humanos sociales*. Medellín, Escuela Nacional Sindical, marzo 2001.