

Qué duro es, Padre mío, escribir del lado de los vientos

Antonio Cisneros

**Informe sobre casos emblemáticos
de violación a la libertad sindical
de trabajadoras y trabajadores sindicalizados
en Colombia.**

Cuaderno de Derechos Humanos no. 17



Qué duro es, Padre mío, escribir del lado de los vientos

Antonio Cisneros

**Informe sobre casos emblemáticos de violación
a la libertad sindical de trabajadoras y
trabajadores sindicalizados en Colombia**

Escuela Nacional Sindical
Área de Defensa de Derechos
Humanos y Laborales

Equipo:
Élver Herrera Arenas
Guillermo Correa Montoya
Beatriz Alzate Vargas

Medellín, Colombia
Julio, 2006



© ESCUELA NACIONAL SINDICAL, 2006

Calle 51 N° 55-78

Tel: 513 31 00 Fax: 512 23 30

Correo electrónico: dirdefensaderechos@ens.org.co

www.ens.org.co

Apartado Aéreo 12175

Medellín, Colombia

2006

Director General

José Luciano Sanín Vásquez

Director Académico

Luis Norberto Ríos Navarro

Responsable del Área

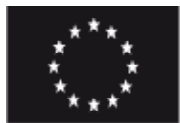
Élver Herrera Arenas

ISBN: 958-8207-42-8

Fotografía de carátula: Hugo Alexander Ruiz, 2006

Impreso en papel biodegradable fabricado con fibra de caña de azúcar.

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



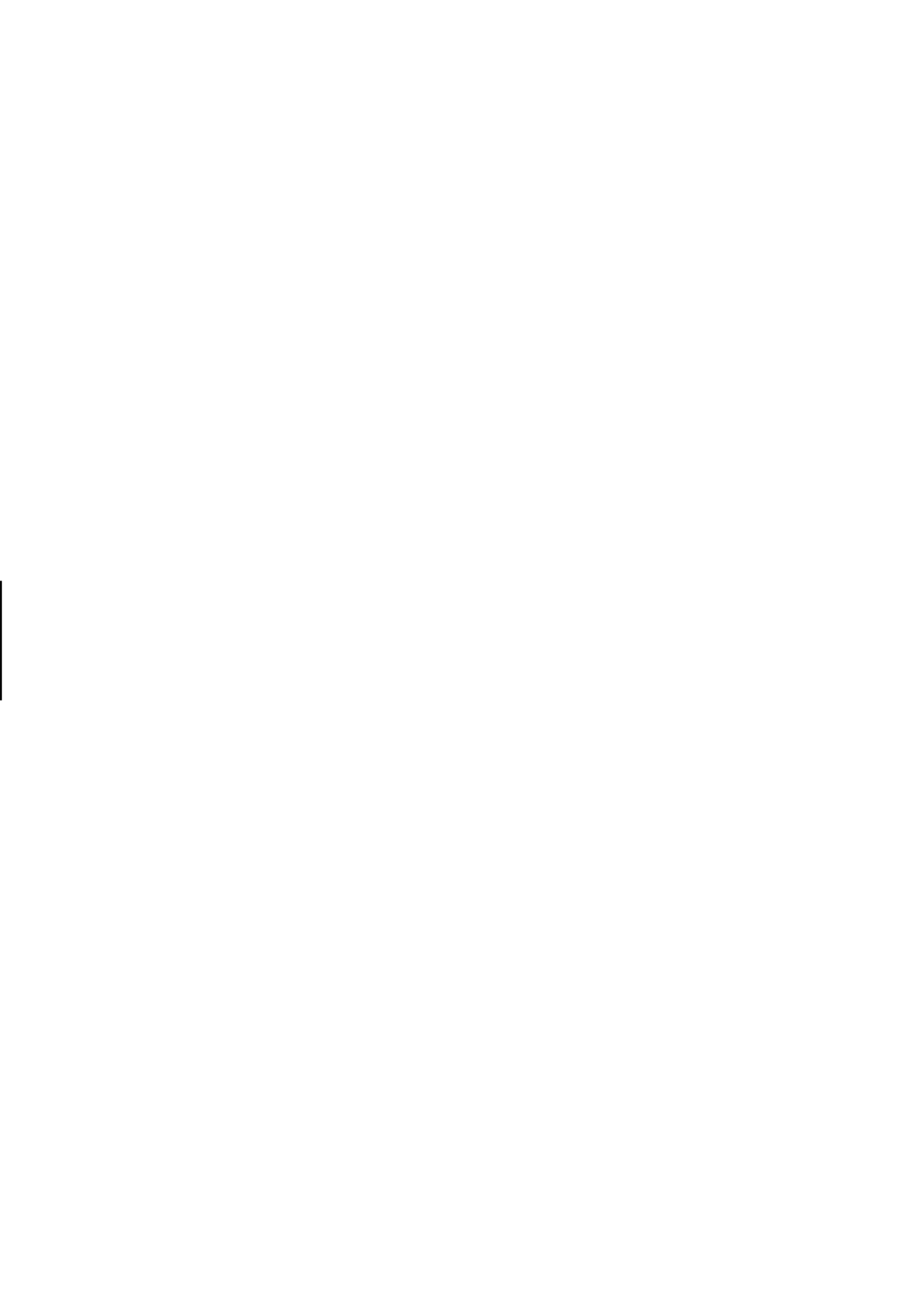
UNIÓN EUROPEA



ESCUELA NACIONAL SINDICAL

Contenido

Presentación	5
Introducción	7
Unión Nacional de Empleados Bancarios, UNEB	
Agravios a la libertad sindical	9
1. Breve reseña histórica del sindicato	9
2. Escisión y liquidación del Banco Cafetero, Bancafé	10
3. Graves violaciones a la libertad sindical con la escisión y liquidación de Bancafé	12
Sindicato Nacional de Trabajadores de Bavaria, Sinaltrabavaria	
Agravios a la libertad sindical	19
1. Breve reseña histórica del sindicato	20
2. Política de desestabilización de la organización sindical	20
3. Plan exterminio	23
Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agroindustria de la Caña de Azúcar, del Azúcar, Afines y Similares, Sintracañaizucol	
Agravios a la libertad sindical	31
1. Breve reseña histórica del sindicato	32
2. Vulneración de derechos humanos, laborales y sindicales a la organización sindical y a los corteros de caña	33
3. Contratación mediante cooperativas de trabajo asociado	36
4. Atropellos en el Ingenio La Cabaña	39
Conclusiones	49
Fuentes y aportes	50



Presentación

La libertad sindical es la piedra angular de los principios que cimantan la labor de la OIT y de las actividades de quienes bregan por la justicia social.

OIT, www.ilo.org.

Desde antes del siglo xx, que conoce los aportes de pensadores como Humberto Romagnoli, Efrén Borrajo Dacruz, Luhmann, Kruger, el profesor Gino Giugni y Rene Cassin (principal autor de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948) e incluso desde antes del siglo xviii, que da cuenta del nacimiento de la teoría jurídica alemana de la *Drittwirkung der Grundrechte*, que orienta la doctrina de la doble vía de la inescindibilidad de la libertad sindical,¹ hemos sido testigos como especie, de una de las muchas formas de lucha de la humanidad contra su propia ignorancia, y contra su extraña tendencia a desconocerse, indignificarse y autodestruirse: La búsqueda de la libertad de defender colectivamente su dignidad laboral... “la libertad sindical”.

Es por eso que la historia da fe de la existencia de variados instrumentos políticos y jurídicos de origen y aplicación internacional para abanderar este ejercicio de dignificación histórica: El tratado de paz de Versalles de 1919, la Declaración de Filadelfia de la Organización Internacional del Trabajo, algunos convenios como el 87² y el 98³ de esta misma organización, la Carta Social Europea de 1961, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, el Pacto Internacional

-
1. “La libertad sindical será inescindible de la libertad de expresión y no habrá libertad sindical sin la primera o sin las demás libertades públicas”. Humberto Villasmil Prieto, *Fundamentos e historia de la libertad sindical*, www.ilo.org.
 2. Sobre la libertad sindical y la protección del derecho a la sindicalización, 1948.
 3. Sobre el derecho de sindicalización y negociación colectiva, 1949.

de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, entre otros.

Sin embargo, a pesar del entramado jurisdiccional y contencioso que la promoción y defensa de la libertad sindical ha generado a nivel mundial, acompañado de una construcción de institucionalidades y redes sociales, así como de acumulados en la literatura política y jurídica, reinterpretados intensamente a través de conceptos, acuerdos, fallos y recomendaciones, en países como Colombia, la efectividad y materialidad de estas libertades, traducidas en transformaciones sociales de fondo y forma, están aún por verse como parte de nuestro contexto y cultura, y como parte de ese ideal nacional que encarnamos a través de un sueño constituyente nacido hace quince años, bajo los principios propios de un Estado social de derecho.

El presente “Informe sobre casos emblemáticos de violación a la libertad sindical de trabajadoras y trabajadores sindicalizados en Colombia” de la Escuela Nacional Sindical, ENS, delimita a lo largo de sus páginas, hechos y tendencias que, partiendo de la narración y análisis de tres casos sindicales representativos, ilustran parte de la compleja situación por la que atraviesan nuestros líderes y organizaciones sindicales, ante un fenómeno con visos históricos, que cada vez se camufla más bajo nuevas formas de degradación del otro: La violación sistemática de las libertades sindicales en Colombia.

Casos como los de la Unión Nacional de Empleados Bancarios, UNEB, del Sindicato Nacional de Trabajadores de Bavaria, Sinaltrabavaria, y del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agroindustria de la Caña de Azúcar, del Azúcar, Afines y Similares, Sintracañaizucol, aquí presentados, se suman a los no pocos antecedentes que existen sobre la ausencia de políticas públicas claras y efectivas para garantizar la vigencia de este derecho en Colombia, y constituyen piezas de una colección funesta de impunidad, que ha venido alimentando su triste lastre con el desconocimiento recurrente de la normativa, acuerdos y recomendaciones internacionales sobre la materia, el mismo que pareciera estar disfrazado bajo el ya tradicional slogan diplomático del gobierno colombiano ante la comunidad internacional: “¡Aquí no pasa nada!”.

Sea pues esta la oportunidad para recomendar una lectura que haga del mismo texto, instrumento de reflexión colectiva en los diversos escenarios sociales y políticos a nivel local, regional y nacional; reflexión que permita seguir articulando las discusiones y agendas del mundo sindical en torno a la promoción y defensa de sus libertades, a las del resto del movimiento social y político nacional.

Élver Herrera Arenas
Director, Área Defensa de Derechos Humanos y Laborales
Escuela Nacional Sindical

Introducción

El Área de Derechos Humanos y Laborales de la Escuela Nacional Sindical, con el ánimo de continuar en la defensa y promoción de los derechos fundamentales, tanto laborales como sindicales, pretende mostrar en este informe –a partir de tres casos emblemáticos–, un panorama de la vulneración de la libertad sindical en el país.

Con mucha razón la Comisión de Normas se ha expresado en varias oportunidades, en el seno de la Conferencia Internacional del Trabajo, en el sentido de que Colombia constituye uno de los países más peligrosos para el ejercicio de la actividad sindical. En nuestro país, tanto gobierno como empresarios se han encargado de deslegitimar el accionar de los sindicatos, mostrándolos como guerrilleros, “acaba empresas y oportunistas”, al punto de influir en la sociedad civil, que a

veces se muestra intolerante frente a las manifestaciones y reclamaciones que estas organizaciones hacen a favor de sus derechos.

Es así como, desde hace varios años, altos funcionarios del Estado acostumbran hacer declaraciones públicas que señalan a los sindicatos y a los trabajadores como los responsables de las crisis económicas del Estado y de las empresas. Tales declaraciones, generalmente reproducidas ampliamente por los medios de comunicación, buscan –y en muchos casos logran– poner a la opinión pública en contra de las organizaciones sindicales y deslegitimar sus justos reclamos respecto a la política económica y social, y ante la imposibilidad de buscar y negociar unas condiciones de trabajo dignas. Así mismo, el gobierno ni siquiera reconoce a las organizaciones sindicales como in-

terlocutores válidos; más fácilmente se sienta a dialogar y a negociar con grupos al margen de la ley que con los dirigentes sindicales colombianos.

Tanto el gobierno como los empresarios desconocen los derechos sindicales, a pesar de ser derechos fundamentales y de estar expresamente reconocidos por la normatividad interna. Tampoco les preocupa incurrir en el incumplimiento de obligaciones internacionales contraídas mediante los convenios de la OIT números 87 –sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (que data del año 1948)–, 98 –sobre el derecho de sindicación y de ne-

gociación colectiva (de 1949)–, 151 –sobre las relaciones de trabajo en la administración pública (de 1978)– y 154 –sobre la negociación colectiva (de 1981)–, los cuales hacen parte de la legislación interna por expreso mandato de nuestra Carta Política¹ y que, más aún, tienen rango constitucional por hacer parte del llamado bloque de constitucionalidad.²

Este informe fue elaborado a partir de los casos de tres organizaciones sindicales (entre las miles que han sido golpeadas por la política anti-sindical que se vive en el territorio nacional): Sintracañaizucol,³ UNEB⁴ (Bancafé) y Sinaltrabavaria.⁵

-
1. Artículo 53 Constitución Nacional: “[...] Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna [...]”
 2. Artículo 93: “Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los Estados de excepción, prevalecen en el orden interno.”
“Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpondrán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia [...]” Así mismo, han sido incluidos en el bloque de constitucionalidad mediante sentencias que, en su mayoría, aparecen citadas en la C-401/05 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.
 3. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agroindustria de la Caña de Azúcar, del Azúcar, Afines y Similares.
 4. Unión Nacional de Empleados Bancarios.
 5. Sindicato Nacional de Trabajadores de Bavaria.

Unión Nacional de Empleados Bancarios, UNEB

Agravios a la libertad sindical:

Entre los múltiples agravios a la libertad sindical que se registran en contra de la UNEB, se cuentan los siguientes:

- Actos de discriminación antisindical y represalias, tales como desconocimiento de fuero, despido, descenso o traslado.
- Despido colectivo de trabajadores.
- Desconocimiento de beneficios convencionales.
- Restricciones a la libertad de afiliación y desafiliación.
- Intervención judicial sin garantías de una justicia imparcial, independiente y eficaz.
- Injerencia patronal, estatal o de otras organizaciones en el funcionamiento de la organización sindical.

- Restricciones al acceso a los beneficios convencionales.
- Falta absoluta de consulta en procesos de reestructuración, de racionalización y de reducción de personal.

1. Breve reseña histórica del sindicato

La Unión Nacional de Empleados Bancarios, UNEB, es una organización sindical de primer grado y de industria, cuya sede se ubica en la ciudad de Bogotá, y que está afiliada a la Central Unitaria de Trabajo, CUT. Nace en octubre 16 de 1958, con personería Jurídica N° 1503 de octubre del mismo año.

La UNEB está conformada por varias subdirectivas, que en su mayoría corresponden a las principales ciudades de la nación: Bogotá, Cundinamarca, Cali, Popayán, Pasto, Ibagué,

Neiva, Armenia, Pereira, Manizales, Bucaramanga, Cúcuta, Valledupar, Montería, Sincelejo, Barranquilla, Santa Marta, Cartagena, Villavicencio, Arauca, Apartadó, Rionegro y Medellín.

Como su nombre lo indica, agrupa a los empleados del sector bancario en el país. Adscritos a la organización se encuentran empleados de los bancos Bogotá, Popular, Bancafé (actualmente en liquidación), Bancolombia, Sudameris, Citibank, Banistmo, BBVA, Santander, Granahorrar y Fondo de Pensiones y Cesantías Santander; en abril de 2003 el número de afiliados ascendía a 9.240, cifra que en noviembre de 2004 se había reducido a 7.711 sindicalizados.⁶

2. Escisión y liquidación del Banco Cafetero, Bancafé

El Banco Cafetero fue creado mediante el decreto 2314 del 4 de septiembre de 1953. Es una entidad financiera que pertenece en un 99,9% al Fondo de Garantías de Instituciones Financieras (Fogafin), que a su vez es una persona jurídica autónoma de

derecho público; en otras palabras, Bancafé es una entidad financiera del Estado.⁷

El 17 de julio de 2000 el gobierno nacional, mediante el decreto 1388, ordenó reducir la planta de personal de Bancafé para que fuera de 4.800 personas. Esta norma implicó el despido de 2.000 trabajadoras y trabajadores entre el 17 de julio de 2000 y el 25 de febrero de 2001, todos ellos afiliados a la organización sindical UNEB.

Como respuesta a este decreto, el día 8 de agosto de 2000 el sindicato presentó ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público la acción de revocatoria directa del decreto 1388 de 2000, solicitud que el ministerio negó el 19 de octubre de 2000.

Así, el sindicato interpuso una acción de nulidad por ilegalidad del decreto 1388 de 2000 ante el Consejo de Estado, el 19 de septiembre de 2002,⁸ esperando obtener la nulidad de todo el decreto y la suspensión provisional de su aplicación. Además, se presentó una acción de nulidad por inconstitucionalidad ante la misma entidad.⁹

6. UNEB-Fenasibancol (Junta Nacional Federal).

7. El 0,1% restante pertenece a funcionarios y pensionados de Bancafé, Comercializadoras y Exportadoras de Café, y la Asociación de Pensionados del Banco.

8. Sección II del Consejo de Estado. Radicado bajo el N° 2948 de 2000.

9. Sección II del Consejo de Estado. Radicado bajo el N° 3180 de 2000.

El Consejo de Estado, en auto de febrero 26 de 2001, decretó la suspensión provisional, reconociendo que había irregularidades en la expedición del decreto 1388 de 2000. No obstante, el 15 de mayo de 2003, el Consejo de Estado denegó las pretensiones de la demanda y dejó vigente el despido de las trabajadoras y trabajadores.

Entre la UNEB y Bancafé se han suscrito convenciones colectivas que se aplican para todas las personas que laboran en Bancafé, y entre las normas vigentes de dichas convenciones se encuentra la acción de reintegro. Así, los trabajadores despedidos demandaron su reintegro a Bancafé ante los juzgados laborales, con base en la convención colectiva de trabajo; algunos de estos procesos se ganaron en primera instancia, pero los tribunales superiores adoptaron la decisión unánime de confirmar los despidos, argumentando que se trata de una reestructuración facultada por la ley.

Por su parte, los delegados sindicales de la UNEB, reunidos en congresos ordinarios y extraordinarios realizados entre octubre de 2001 y diciembre de 2004, aprobaron por

mayoría no presentar pliego de peticiones a Bancafé, con el objetivo de no incrementar los gastos laborales y colaborar de esta manera con la entidad.

Sin embargo, en octubre 26 de 2004, mediante el decreto 3520, el gobierno nacional ordenó nuevamente reducir la planta de personal de Bancafé, causando el despido de 300 trabajadores más entre octubre 28 de 2004 y marzo 7 de 2005. El número total de empleados se redujo entonces a 3.400; todos los despedidos pertenecían a la organización sindical.

El sindicato presentó ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público la acción de revocatoria directa del decreto 3520 de 2004, que fue negada el 16 de febrero de 2005.

Casi un mes más tarde, en marzo 7 de 2005, el gobierno promulgó el decreto 610 de 2005 en el que ordenó la liquidación del Banco Cafetero S.A., y la cancelación de la totalidad de los 3.250 contratos de trabajo vigentes.¹⁰

Sin tardanza alguna, la Superintendencia Bancaria promulgó, ese mismo día 7 de marzo de 2005, las

10. Quizás haya notado el lector que las cuentas parecen no cuadrar, pues si mediante el Decreto 1388/00 se despidieron 2.000 trabajadores y quedaron 4.800, y mediante el Decreto 3520/04 fueron despedidos otros 300, quedarían 4.500 y no 3.400, como se acaba de decir. Es pues necesario explicar que las diferencias obedecen, entre otros, al aumento de los trabajadores con salario integral y a los aprendices.

resoluciones N° 402, 408, 409, 412 y 413 de 2005 según las cuales aprobaba, con base en el Estatuto Orgánico del Sistema Financiero, la escisión del Banco Cafetero en dos entidades: por una parte Granbanco-Bancafé, y por otra el Banco Cafetero, en liquidación. La primera de estas dos empresas conservaría todos los activos, con una planta de 3.200 trabajadores; el Banco Cafetero -en liquidación- debería asumir los pasivos pensionales y laborales.

3. Graves violaciones a la libertad sindical con la escisión y liquidación de Bancafé

La liquidación unilateral, inconulta y arbitraria de Bancafé vulneró gravemente el derecho constitucional de asociación sindical, desconociendo las obligaciones internacionales de Colombia en esta materia. En efecto, la liquidación permitió borrar, a partir de un acto autónomo del empleador, las organizaciones sindicales; el decreto 610 liquidó el banco, llevando también a la terminación de los contratos laborales de todas las trabajadoras y trabajadores de la entidad financiera. Esta maniobra implica que la organización sindical no puede existir, pues no hay trabajadores-afiliados que la

compongan; fue de esta manera que se configuró la clara violación a la libertad sindical de la que fue víctima la UNEB, pues se exterminó la organización sindical que existía en la entidad bancaria Bancafé. De hecho, el propósito básico de esta escisión y liquidación fue eliminar los derechos adquiridos por los trabajadores por medio de la convención colectiva y fundar en cambio una empresa sin sindicato, con lo cual el gobierno aplicó una vez más su política de relaciones laborales sin sindicato y sin negociación colectiva. Así lo confirmaron el ministro de hacienda y crédito público y el presidente de la República, en alocuciones en los diferentes medios de comunicación (tanto en radio como televisión), donde manifestaron que la intención de la liquidación de Bancafé era acabar con la convención colectiva e iniciar “una empresa cero kilómetros.”

Es así como el gobierno abusa de sus facultades y no sólo decide arbitrariamente sobre la existencia y manejo de las empresas, sino también sobre las organizaciones sindicales que hay al interior de éstas, desconociendo con ello el derecho de constitución, libre formación y autonomía de los sindicatos. Lo anterior vulnera completamente la legislación nacional¹¹ e internacional, y en especial el

convenio 87 de la OIT,¹² que prohíbe la intervención indebida del gobierno en la creación y el desarrollo de las organizaciones sindicales.

Además, la negociación colectiva es un derecho esencial de la libertad sindical y por tanto tiene rango constitucional,¹³ lo que implica que las condiciones de trabajo contenidas en las convenciones colectivas son de obligatoria observancia y cumplimiento por parte de las personas que las suscriben. Sin embargo el Estado, aunque es el principal empleador, tiene una política sistemática de desconoci-

miento y violación de los acuerdos de las convenciones colectivas.

La convención colectiva suscrita entre la UNEB y Bancafé contemplaba algunas garantías en favor de las trabajadoras y trabajadores en caso de despido.¹⁴ No obstante, y a pesar de tratarse de cláusulas exigibles contenidas en un acuerdo colectivo vigente –que constituye regla de derecho de obligatorio cumplimiento–, estas garantías fueron desconocidas sin que antes se denunciara la convención colectiva,¹⁵ sin entablar un conflicto colectivo con el sindicato

11. Artículo 39 Constitución Política: “Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. ...”
12. Convenio 87 de 1948 sobre la libertad sindical y la protección al derecho de sindicación. “Parte I. Libertad Sindical. Artículo 1: Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes. Artículo 2: Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. Artículo 3: 1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. 2. *Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.*” (Cursivas nuestras).
13. Artículo 55 de la Constitución Política. “Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo”.
14. Como por ejemplo, un fuero especial, por haber participado en el Congreso Nacional de Delegados de la UNEB celebrado en marzo de 2005.
15. La denuncia de la convención colectiva es la “manifestación escrita de dar por terminada la convención colectiva” por cualquiera de las partes que la suscribieron: el sindicato o la empresa. Artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo.

y sin concertar y negociar ninguna de las condiciones laborales, requisitos necesarios según la legislación colombiana para poder quebrantar, modificar o quitarle validez a las llamadas cláusulas convencionales. Por el contrario, el gobierno simplemente emitió un decreto de liquidación y acabó con la convención colectiva de trabajo, prohibiendo además al liquidador de la entidad negociar pliegos de peticiones.

La asociación sindical y la negociación colectiva son derechos constitucionales y obligaciones internacionales que el Estado colombiano ha adquirido, por ser parte de la Organización Internacional del Trabajo y por haber ratificado los convenios 87, 98, 151 y 154. Dichos convenios, además, hacen ya parte de la legislación interna por expreso mandato constitucional contenido en el artículo 53 y, así mismo, han sido integrados al bloque de constitucionalidad, algunos mediante el mandato del artículo 93 y otros mediante jurisprudencia.¹⁶ No obstante lo anterior, y sin darle importancia a dicha normatividad, gobierno y empleadores vienen desconociendo sus obligaciones en perjuicio del movimiento sindical colombiano: hoy por hoy, son muchas

las organizaciones sindicales que ven vulnerada su libertad sindical en forma permanente.

Es justamente eso lo que hizo el gobierno nacional con la Unión Nacional de Empleados Bancarios, UNEB, al ordenar el despido de 3.250 afiliados que trabajaban en Bancafé, a quienes sin ninguna explicación o concertación les fueron cancelados sus contratos de trabajo mediante el decreto 610 de 2005, decreto que ordenó la liquidación de la entidad bancaria y que de paso acabó con la convención colectiva de trabajo vigente y con la organización sindical. Todo lo anterior bajo supuestos o justificaciones engañosas, pues el banco señaló al sindicato que la liquidación tenía su razón en las grandes cargas laborales derivadas de la convención colectiva de trabajo y las dificultades económicas por las que estaba atravesando. De hecho, para justificar la liquidación de la entidad, a finales de febrero de 2005 se hicieron declaraciones señalando que el sindicato tenía excesivas prebendas.

El presidente de Bancafé (objeto de transformación) dijo al respecto que “con la estructura arcaica del antiguo banco, *con las costosas relaciones laborales y las convenciones*

16. Ver entre otras, las sentencias T -568/99, SU-995/99, C-567/00, C-797/00, C-1491/00, C-035/05 y C-401/05.

sindicales, si se inyectara un capital, el mismo se iría a una estructura vieja que no era la óptima para competir en el sector financiero”¹⁷ (la cursiva es nuestra). Según el presidente de Bancafé, Jorge Castellanos, “lo que se hizo fue fortalecer a la entidad con una capitalización de alrededor de \$630.000 millones. Uno de los temas que más preocupa es el de los empleados (3.350) del banco; la pesada carga laboral, debido a la costosa convención colectiva del banco, fue un factor decisivo a la hora de tomar la decisión”.¹⁸

Pero se trata de argumentos irrealistas, toda vez que el sindicato, desde diciembre del año 2000, había decidido no pedir aumentos salariales ni otras partidas, para hacer posible un ajuste en la situación económica del banco. Es decir, la organización tenía desde hace más de cuatro años sus derechos convencionales congelados, lo cual demuestra que no era cierta la gran carga laboral argumentada. Así mismo, no es válido aducir las dificultades económicas de la empresa, ya que las utilidades de Bancafé en los últimos tres años la muestran como una de las

entidades bancarias más sólidas del país: en el año 2002 arrojó utilidades por \$5.706 millones (US \$ 2,5 millones); en el año 2003, por \$45.046 millones (US \$19,6 millones). En el año 2004 tuvo en utilidades \$158.486 millones (US \$68 millones) y, según los reportes de la Superintendencia Bancaria, el Bancafé ocupó durante ese año el cuarto lugar en la escala de los bancos con mayores utilidades del sector financiero, con una rentabilidad para enero de 2005 de \$14.784 millones.¹⁹ Así las cosas, no existía una razón o justificación válida para liquidar la empresa.

También en el noticiero CM& de marzo 7 de 2005, el presidente de Bancafé hizo declaraciones justificando la liquidación en la carga de los derechos convencionales, diciendo que liquidar a Bancafé costaba \$782 mil millones, pues la sola deuda pensional ascendía a \$450 mil millones. Según él, la gente debía estar tranquila porque con la liquidación de Bancafé no iba a pasar nada, pues el banco –mirado desde fuera– no tendría ningún cambio, ya que sería el mismo edificio, los mismos letreros, las mismas cuentas

17. *El País*, 8 de marzo de 2005, Cali, Colombia.

18. *El Espectador*, 14 de marzo de 2005, Bogotá, Colombia.

19. www.superbancaria.gov.co, “Principales variables de los establecimientos de crédito”, 9 de marzo de 2005. Ver al respecto: www.portafolio.com.co, “Gobierno liquidó al Banco Cafetero y creó el nuevo Granbanco-Bancafé”, 8 de marzo de 2005.

corrientes y el acceso a los mismos créditos. Lo que se le olvidó decir expresamente al presidente fue que sí serían diferentes los trabajadores, menos problemáticos, menos costosos, con menos ingresos y con empleos más precarios; es decir, no sindicalizados. Como bien lo dijo el presidente de la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios, ACEB, Luis Alfredo Sánchez, la liquidación de Bancafé constituyó una medida desproporcionada, que generó mucho desempleo y que no tenía justificación, en tanto ésta era una empresa muy rentable.

Vemos así como la potestad que tiene el gobierno para liquidar sus entidades, está siendo utilizada para desconocer las negociaciones y acuerdos que se han logrado, a través de muchos años, entre las empresas y sus sindicatos, obviando a las organizaciones sindicales como interlocutoras y forjadoras conjuntas de las condiciones y políticas laborales y, en últimas, condenando al movimiento sindical a la extinción y desaparición. Las *nuevas* empresas, idénticas a las liquidadas, contratan en su mayoría a los mismos trabajadores pero con contratos civiles, que se caracterizan por su inestabilidad, y los dejan sin la posibilidad de reconstituir la organización sindical. Por esta vía se desnaturaliza el vínculo laboral; en

apariciencia, tanto empleador como trabajador dejan de serlo, y sus relaciones ya no son reguladas por la legislación laboral o la contratación colectiva sino que se les remite a la legislación civil, administrativa y mercantil. Así, estas prácticas atentan contra los derechos constitucionales a la asociación y negociación colectiva, además de ofrecer condiciones de trabajo completamente indignas, dado que las modalidades señaladas buscan *deslaborar* la relación de trabajo, para eludir y evadir prestaciones sociales, pagos parafiscales y evitar o dificultar la posibilidad de asociarse en un sindicato a quienes se encuentran vinculados por medio de esos contratos.

Por otro lado, los trabajadores del Banco Cafetero S.A. en liquidación son “prestados” al nuevo banco, sin ninguna orden de trabajo, en claro desconocimiento de las normas legales y constitucionales. Esto es, los trabajadores del Granbanco en gran medida proceden del Banco Cafetero y en sus contratos, que en cualquier momento pueden ser dados por terminados, aparecen como trabajadores en misión.

Preocupa también que las autoridades judiciales del país apoyen este tipo de arbitrariedades y vulneraciones a la libertad sindical, cuando

están instituidas para todo lo contrario: proteger a las personas y dirimir los conflictos mediante decisiones ajustadas a derecho y fundamentadas en los principios y valores constitucionales, pero sobre todo con sentido de justicia; no a partir de intereses particulares o buscando congraciarse con alguien, como al parecer lo hizo un juez en la isla de San Andrés que, encargado de fallar un proceso de levantamiento de fuero a un dirigente sindical de esa seccional, *diligentemente* emitió sentencia a favor de la entidad demandante el mismo día en que se fijó la audiencia.

Se hace necesario concluir que con la liquidación de Bancafé y la creación de un nuevo banco bajo el nombre de Granbanco-Bancafé -con trabajadores nuevos, sin sindicato, sin convención colectiva, con los activos de Bancafé y con el mismo giro de actividades-, se vulneró y arrasó de manera arbitraria y flagrante los derechos al trabajo, al mínimo vital, a la asociación sindical y a la negociación colectiva de los trabajadores y trabajadoras de Bancafé y de la Unión Nacional de Empleados Bancarios, UNEB, quienes además vieron reducido su número de afiliados de manera exagerada:

	Bancafé	Total afiliados a la UNEB
Abril 2003	2.150 afiliados	9.240*
Noviembre 2004	2.383 afiliados	7.711**
Abril 2006	185 afiliados	3.939***

* UNEB-Fenasibancol (Junta Nacional Federal, abr. de 2003).

** Secretaria Junta Nacional UNEB, nov. 8 de 2004.

*** Secretario Junta Nacional UNEB, may. de 2006.

Sindicato Nacional de Trabajadores de Bavaria, Sinaltrabavaria

Agravios a la libertad sindical

También contra este sindicato se presentaron diversos agravios a la libertad sindical, como los siguientes:

- Actos de discriminación antisindical y represalias (desconocimiento de fuero, despido, descenso, traslado).
- Despido colectivo de trabajadores.
- Negativa de permisos sindicales.
- Trabas en el acceso a lugares de trabajo y en el contacto con los trabajadores.
- Restricciones a la libertad de afiliación y desafiliación.
- Injerencia patronal, estatal o de otras organizaciones en el funcionamiento de la organización sindical.
- Trabas en las tareas de representación.
- Sanciones y despidos por participación en la huelga.
- Restricciones al derecho de negociar y celebrar convenios colectivos libre y voluntariamente.
- Restricciones al acceso a los beneficios convencionales.
- Intervención judicial sin garantías de una justicia imparcial, independiente y eficaz.
- Sanciones por intentar constituir organizaciones.
- Injerencia indebida en la inscripción sindical.
- Limitación a la pluralidad de sindicatos en una misma empresa, rama de actividad, profesión u oficio.
- Suspensión o disolución de organizaciones sindicales por vía administrativa.
- Impugnación injustificada de elección de junta.
- Vulneración al derecho de propiedad de la organización sindical.

1. Breve reseña histórica del sindicato

Sinaltrabavaria es el sindicato de la empresa cervecera Bavaria S.A.; se trata de una organización nacional de primer grado y de empresa, con sede en Bogotá, con personería jurídica del año 1936 y conformada por 22 seccionales.

En el mes de enero de 1996, Sinaltrabavaria contaba con un total de 4.694 trabajadores afiliados, agrupados en veintidós seccionales que se correspondían con cada una de las fábricas, oficinas de dirección y ventas de la empresa Bavaria S.A.

2. Política de desestabilización de la organización sindical

En el año de 1996 la empresa Bavaria S.A. empieza a desarrollar una política dirigida a desestabilizar la organización sindical, expresada en diversas conductas -todas violatorias de la libertad sindical-, tales como despidos de dirigentes y afiliados de diferentes seccionales, actividades con los trabajadores induciéndoles a abandonar la organización sindical, o el ofrecimiento de planes de retiro voluntario consistentes en simular pensiones anticipadas o el pago de indemnizaciones por fuera del marco convencional. Los afiliados que

no se acogieran a estas pretensiones patronales eran presionados con la amenaza velada de perder su puesto de trabajo.

En agosto de 1999 la organización sindical participó en el paro cívico nacional que se realizó con el objeto de rechazar la intervención norteamericana, las imposiciones del Fondo Monetario Internacional y la política servil del entonces presidente, Andrés Pastrana. Se presentó un pliego unificado que recogía las denuncias y reclamaciones de los diversos sectores sociales presentes en la manifestación, en la que participaron obreros, profesores, estudiantes, campesinos, empresarios agrícolas, transportadores, usuarios del UPAC y del ISS, y personas de toda condición social. El paro se prolongó de agosto 31 hasta el primero de septiembre de 1999, y entre las denuncias del sector sindical se incluyó una contra el proyecto de ley sobre ajuste fiscal y recorte de garantías sindicales y laborales que el gobierno nacional ya había anunciado. Como consecuencia de la participación de su sindicato en este paro, la empresa Bavaria S.A. canceló cinco contratos de trabajo y sancionó a 126 trabajadores de diferentes seccionales. Respecto a este hecho, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social¹ decidió, en el año

2002, por medio de la resolución N° 222, abstenerse de tomar medidas policivo-administrativas contra la empresa, sosteniendo que los interesados podrían acudir a la justicia ordinaria. Esta decisión fue confirmada posteriormente mediante la resolución N° 1340 de 2002, quedando de esta manera Bavaria absuelta de todo cargo. Se presentaron demandas² ante la jurisdicción ordinaria laboral, las cuales no prosperaron por cuanto la empresa invocó causales de terminación de los contratos diferentes a la participación en el paro nacional.

La empresa despidió a algunos trabajadores y presionó a otros para que renunciaran al sindicato, con el ofrecimiento de un traslado o un plan económico y con la amenaza del despido si no se desafilaban; además implementó, en el mismo sentido, planes de retiro “voluntario”. Fruto de toda la presión ejercida, los afiliados fueron cediendo al punto que la empresa logró cerrar la planta de cebada Pasto y la fábrica de cerveza de Santa Marta, y también el cierre de los procesos de fabricación de envases y tapas de aluminio en “Colenvases” en

1999, con el consiguiente despido de los trabajadores que laboraban allí -en total siete directivos sindicales y 42 trabajadores-, a quienes no se les realizó el levantamiento de fuero sindical. La empresa llevó a cabo este proceso sin cumplir la resolución N° 2169 de septiembre 7 de 1999 del Ministerio del Trabajo, que si bien autorizaba el cierre, también ordenaba cumplir previamente con las cláusulas 14 y 51 del convenio colectivo vigente. La empresa alegó que como el cierre estaba autorizado por el ministerio, no tenía que cumplir con el convenio, que en la cláusula 14 establecía que “exclusivamente para los casos de cierre total o parcial de alguna o algunas de sus fábricas, filiales o dependencias o de reducción de personal, la empresa, previo acuerdo con el comité ejecutivo de Sinaltrabavaria, trasladará a los trabajadores disponibles o cesantes a otras dependencias y les dará un plazo de hasta doce meses, a partir de la fecha de notificación del traslado, para que en la nueva fábrica o dependencia se acoja a los beneficios de que trata esta cláusula. Si por alguna circunstancia el trabajador no acepta

1. Hoy Ministerio de la Protección Social.

2. Juzgado 16 Laboral del Circuito de Bogotá, demanda de Alfonso Maigual y José Luis Salazar Portilla. Juzgado 9 Laboral del Circuito de Bogotá, demanda de Luis Alfredo Velásquez Quintero. En ésta se dictó sentencia que absolvió a Bavaria de todas las pretensiones reclamadas; sin embargo, se ordenó el pago de una indemnización a favor del demandante al considerar que la falta cometida por éste, a pesar de estar demostrada, no era grave.

el traslado, tendrá derecho a que se le pague una suma igual a 95 días de salario básico de cada año de servicio y proporcional en caso de fracción de año”.

Con el cierre de estas plantas resultaron afectados alrededor de 400 trabajadores, entre los cuales se despidió de manera unilateral a 53 afiliados, incluidos siete dirigentes sindicales amparados por fuero sindical, quienes fueron reintegrados mediante orden judicial -y nuevamente despedidos por la empresa-.

Para el año 2000, la empresa planteó el cierre de otras factorías, como las cervecerías de Honda y Manizales, y las malterías de Ipiales, Bogotá y Santa Rosa de Viterbo, afectando a un poco más de 600 afiliados al sindicato. En este nuevo proceso aplicó las mismas políticas, pero incrementando los días de indemnización y, además, pagando bonificaciones por retiro voluntario y favoreciendo la creación de cooperativas de trabajo asociado por parte de los trabajadores que se acogieron a estos planes, para ejercer las mismas labores antes realizadas por personal sindicalizado.

Algunos trabajadores acudieron ante la jurisdicción ordinaria para que se declarara la nulidad de las actas de conciliación suscritas como consecuencia del plan de retiro, pero

obtuvieron resultados negativos, pues los jueces consideraron que los trabajadores habían decidido de manera libre y voluntaria el acogimiento del plan de retiro ofrecido por la compañía, desestimando en su veredicto las presiones ejercidas por la empresa.

Los trabajadores de Bavaria y su sindicato decidieron decretar la huelga como única forma de resistencia ante los despidos masivos y el recorte de costos laborales, y ante la pérdida de conquistas convencionales que significaba el contraplego de veinticinco puntos presentado por la empresa. Así, el 20 de diciembre de 2000 los 5.500 trabajadores paralizaron las plantas cerveceras en todo el país, con una huelga que duró hasta febrero de 2001 (71 días), y que tuvo un gran respaldo por parte del resto del movimiento sindical y de los sectores populares, pues la entendieron como un ejemplo de la conducta que ha de asumir la clase obrera ante el desmonte de las convenciones colectivas, la destrucción de los sindicatos, el despido de millares de operarios y el abaratamiento de la mano de obra. Por el contrario, la gran prensa, los canales privados de televisión, el gobierno y los empleadores mostraron su solidaridad con Bavaria S.A.; todos ellos planteaban el contraplego como una necesidad para “desmontar los privilegios de

los sindicalizados”, si bien resulta inconsecuente que los dueños de *El Espectador* y *Caracol TV* señalaran a los obreros sindicalizados como privilegiados, cuando en la misma nota económica informaban que las utilidades de la cervecera alcanzaban en septiembre de 2000 la cifra de \$288 mil millones, las mayores del grupo empresarial Santodomingo –que tiene además enormes inversiones en los sectores de comunicaciones, transporte aéreo, finanzas, servicios, bebidas, metalmecánica, construcción, reforestación, petróleo, alimentos, industria automotriz, envases, etc–. Según lo afirmó el diario económico *Portafolio*, el grupo cervecero cubría para esa época el 90% del mercado nacional;³ en 1999, uno de los peores años para la economía colombiana, Bavaria fue la segunda empresa en utilidades después de Ecopetrol. Sin embargo, pese a sus enormes ganancias, la empresa asumió una posición intransigente frente al pliego de peticiones del sindicato, insistiendo en la flexibilización laboral que contenía el contrapligio, para poder despedir a miles de trabajadores.

Esta política empresarial fue denunciada en diferentes oportunidades

por Sinaltrabavaria ante el Comité de Libertad Sindical, y sus reclamos fueron recogidos en la queja 2046 de la OIT –que aún tiene algunos aspectos pendientes de definición–. Por otra parte, ante la Inspección 15 de Trabajo cursó la investigación presentada por Sinaltrabavaria contra Bavaria S.A. por cierre de algunas plantas y presunto despido colectivo. Esta acción fue iniciada en septiembre de 2001 y fue resuelta a favor de la empresa, pues se consideró que no hubo despido, sino que los trabajadores se acogieron a un plan de retiro “voluntario”; tampoco en esta oportunidad se le dio importancia a las presiones y manipulaciones ejercidas para que los trabajadores se acogieran a este plan de retiro.

3. Plan exterminio

Luego del histórico proceso de huelga, la empresa Bavaria S.A. dio inicio a lo que se ha llamado “el plan exterminio” contra el sindicato, aplicando las políticas antes referidas y desarrollando otras estrategias,⁴ tales como:

- Cierre unilateral e intempestivo de factorías –en Armenia, Cúcuta, Girardot, Nariño, Neiva, Pereira y Villavicencio–, argumentando

3. La cuarta en margen neto, con un 32,2%, y la octava en ventas por cada empleado, \$189 millones.

4. También implementadas en empresas como Avianca, Sofasa, Conalvidrios.

- un ajuste de la producción y la reestructuración de la empresa. Es importante anotar aquí que la abogada⁵ que representó a la empresa Bavaria en la constatación de los cierres de Armenia y Pereira, fue posteriormente nombrada por el gobierno como viceministra de protección social, y estaba ya posesionada en el momento en que dicho ministerio emitió la resolución que negaría la petición del sindicato sobre el cierre intempestivo.
- Imposición de un pacto colectivo: Bavaria pagó a cada trabajador \$750.000 por la firma del pacto, suma depositada el 18 de septiembre de 2002. A pesar de las denuncias presentadas a través de acción de tutela ante la jurisdicción laboral y ante el mismo Ministerio de la Protección Social por parte del sindicato, el pacto fue validado e impuesto, en abierta violación a la legislación colombiana, la Constitución Política y a los convenios 87 y 98 de la OIT. De esta manera la organización sindical quedó en minoría y tuvo que recurrir a un tribunal de arbitramento, que tras un largo periodo de tiempo para su conformación e instalación emitió un laudo arbitral que aún se encuentra vigente y que se prorroga cada seis meses, pero que sólo tiene aplicabilidad directa a un trabajador y a quienes ganan sus procesos de reintegro.
 - Disolución, liquidación y cancelación de la personería jurídica y registro sindical de Sinaltrabavaria. La empresa Bavaria, luego de cancelar de manera arbitraria el contrato de trabajo a todos los trabajadores afiliados al sindicato (inclusive a aquellos con fuero circunstancial y sindical para directivos), procedió el 30 de enero de 2003 a solicitar, en un proceso especial sumario laboral, la disolución, liquidación y cancelación de la personería jurídica y el registro sindical del sindicato “Sinaltrabavaria”.⁶ El sindicato contestó la demanda y a la fecha no se ha proferido sentencia.
 - Por otro lado, Bavaria procedió a solicitar, ante diversos juzgados, la cancelación de los registros sindicales de todas las juntas directivas inscritas de Sinaltrabavaria en el país, así:
 - Juzgado 10° Laboral del Circuito, expediente N° 0569 de 2002, especial sumario laboral. Cance-

5. Luz Stella Arango de Buitrago

6. Expediente N° 079 de 204, que cursa en el Juzgado 3° Laboral del Circuito de Bogotá.

lación de la inscripción en el registro sindical de las seccionales Colombo Alemana, Colenvases, Santa Rosa de Viterbo, Manizales, Santa Marta, Ipiales, Honda, Maltería de Bogotá, Villavicencio, Pereira, Armenia, Litoral, Girardot, Neiva y Cúcuta, entre otras. Al respecto se dio un pronunciamiento a favor de la empresa, ordenando la cancelación de los registros sindicales.

- Juzgado 20° Laboral del Circuito, expediente N° 1018 de 2003, especial sumario laboral. Cancelación de la inscripción en el registro sindical de las seccionales de Sinaltrabavaria, dirección y ventas, Bogotá (Techo), Barranquilla y Cali, así como el comité seccional Cartagena. Hay decisiones que están apeladas por el sindicato y pendientes de definición.
- Juzgado 12° Laboral del Circuito, expediente N° 0832 de 2002, especial sumario laboral. Cancelación de la inscripción en el registro sindical de las seccionales de Sinaltrabavaria, Malterías Unidas y Duitama. Mediante sentencia del 10 de octubre de 2003 el juzgado ordena la cancelación en el registro de estas seccionales, decisión ratificada por

el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, sala laboral.

- El Ministerio de la Protección Social, mediante la resolución N° 001101 de 15 de marzo de 2004, declaró la pérdida de fuerza ejecutoria de las resoluciones que ordenaron la inscripción en el registro sindical de las seccionales Dirección y Ventas, y Bogotá de Sinaltrabavaria.

Todo lo anterior tuvo lugar pese a existir, en los diferentes juzgados laborales del país, demandas de reintegro interpuestas por parte de aquellos trabajadores afectados con las arbitrariedades e injusticias de la aplicación de la política de arrasamiento de los sindicatos existentes al interior de la empresa. Pero aún más violatoria del derecho al trabajo, al mínimo vital y a la dignidad de los trabajadores, ha resultado ser la falta de garantías por parte del gobierno colombiano, pues aquellos que después de luchar cinco años por fuera de la empresa ganan el reintegro, al día siguiente encuentran que les son cancelados nuevamente sus contratos de trabajo, en aplicación de la misma estrategia y política. Lo que queda claro es que no se quieren sindicatos en estas empresas. Tal es el caso de: Sintracervezas, Sinaltrainbec, Serdan, Sintrapilsen.

Tras desarticular los sindicatos, la

empresa procede a contratar trabajadores que ella misma ha despedido, pero bajo la modalidad de cooperativas de trabajo asociado. Ello implica la supresión de salarios y prestaciones sociales, jornadas extensas, condiciones precarias de trabajo, imposibilidad de afiliarse a una organización sindical y la consecuente imposibilidad de acceder a beneficios convencionales.

Se ha llegado al extremo de proceder a los despidos sin cumplir con las cláusulas del convenio colectivo, argumentando que las mismas le resultan muy onerosas a la compañía.

- Otra de las estrategias del “plan exterminio” es la penalización del derecho de expresión e información: en la medida en que se va disminuyendo la tasa de sindicalización del sindicato, la empresa ordena quitar las carteleras sindicales y trata de evitar que la información sindical cumpla su objetivo, hasta el punto de cuestionar a través de tutela las comunicaciones del sindicato. Por este medio incluso logró que se condenara a la organización sindical a una sanción económica y a su presidente a un arresto de 72 horas.
- También se apeló al aniquilamiento económico de Sinaltrabavaria:

la empresa, a partir del año 2000, se negó a cumplir con la cláusula 4ª de la convención colectiva, lo que llevó a que la organización sindical demandara ante la justicia laboral el cumplimiento de lo adeudado –monto que alcanzaba los \$934 millones aproximadamente–. De otra parte, la empresa se negó también a efectuar el descuento de los aportes que cada afiliado hace a la organización sindical por su afiliación, a pesar de estar estipulado en la convención y en la ley.

- Embargos de los bienes de Sinaltrabavaria: la libertad sindical, de acuerdo a los estándares de la Organización Internacional del Trabajo, incluye la posibilidad de que las organizaciones sindicales tengan el libre y autónomo manejo de los bienes que hacen parte de su patrimonio. Pero la empresa, a través de una demanda ejecutiva⁷ procedió a solicitar el embargo de algunos bienes de propiedad del sindicato, a causa de una supuesta deuda de éste con Bavaria, la cual ha sido cuestionada por falta de claridad en el cobro. Esta conducta de la empresa representa un acto de injerencia, prohibido por los convenios 87 y 98 de la

7. Proceso N° 2003-0412 del 13 de mayo de 2003

OIT que, como ya se ha dicho, son de obligatorio cumplimiento por el gobierno de Colombia, y que además de hacer parte de la legislación interna, tienen rango constitucional.

Es así como la organización sindical ha tenido que soportar el desconocimiento de su derecho fundamental de asociación sindical consagrado legal, constitucional e internacionalmente, además de otras prácticas como la injerencia de la empresa —que se interpuso en la autonomía de la organización sindical al impugnar de manera injustificada la elección del comité ejecutivo de Sinaltrabavaria—, la negativa a negociar colectivamente, o la aplicación incorrecta —por parte de la empresa— del convenio colectivo pues se otorga los beneficios pactados (ascensos, bonificaciones y préstamos, entre otros) de manera preferente a trabajadores que no son miembros del sindicato. Igualmente, se ha dado la elaboración de listas negras, la denegación permanente de los permisos sindicales a los dirigentes, la negativa por parte de la jurisdicción ordinaria de reintegro de trabajadores despedidos por motivos antisindicales,⁸ y la intimidación a los trabajadores instándolos a firmar

un pacto colectivo, el ofrecimiento de dinero a cambio y la obstrucción de la entrada de los dirigentes sindicales a las plantas de trabajo con el fin de evitar que asesoren a los trabajadores en momentos como ese. Además se han aplicado sanciones sin la presencia del sindicato, y se dio el desconocimiento de la convención colectiva al no conceder el 75% de la pensión al trabajador que con más de quince años de servicio y menos de veinte fuera retirado del servicio sin justa causa, al cumplir los 50 años de edad, tal y como se encontraba consagrado en el artículo 51.

Muchas de estas vulneraciones se efectuaron con la aquiescencia de las autoridades administrativas del trabajo, como lo muestra el caso de la resolución N° 000089 de marzo 18 de 2002, por medio de la cual la coordinadora del grupo de inspección y vigilancia de la Oficina Territorial de Trabajo y Seguridad Social del Valle resolvió dos investigaciones administrativas laborales. En la primera de ellas decidió sancionar a la empresa Bavaria S.A. con diez salarios mínimos legales vigentes por violación del convenio colectivo de trabajo, pero en la segunda investigación decidió dejar en libertad a las partes para acu-

8. Jaime Romero interpuso una tutela en octubre de 2002 ante la Corte Suprema de Justicia debido al incumplimiento en el reintegro, la cual fue rechazada.

dir ante la justicia laboral ordinaria. Frente a los recursos de reposición y apelación interpuestos, la resolución fue confirmada.

Así mismo, cuando la empresa se negó a negociar un nuevo convenio colectivo en Bavaria S.A., la coordinación del Grupo de Investigación y Vigilancia, mediante la resolución N° 002455 de noviembre 5 de 2002, se abstuvo de tomar medidas administrativas, decisión que luego fue confirmada por el Director Territorial de Cundinamarca, según se expresa en la resolución N° 2979 de diciembre 27 de 2002.

En cuanto al cierre intempestivo de empresas, la coordinación del Grupo de Inspección y Vigilancia de la Dirección Territorial de Cundinamarca, mediante resolución N° 00015 de enero 10 de 2003, se abstuvo de dictar medidas administrativas por considerar que no hubo cierre de la empresa o despido colectivo de trabajadores, sino que éstos se acogieron de manera voluntaria a un plan de retiro o renunciaron libremente, sin que en ningún caso se presentara despido unilateral por parte de la empresa.

En relación con los numerosos cierres intempestivos de plantas, la organización sindical presentó querelas administrativas, pero al enterarse de que la apoderada que había parti-

cipado en dichos cierres por parte de la empresa, era en ese momento la viceministra de trabajo, prefirió desistir de dichas acciones. No obstante, y de manera bastante sorprendente, el ministerio emitió la resolución N° 0015 de enero 10 de 2003, en la que daba la razón a Bavaria sin tener en cuenta el desistimiento. Lo mismo sucedió en el caso de la demanda interpuesta en abril de 2002 contra Bavaria por violación de convenio colectivo, pues ante la demora e ineficacia de la inspectora décima de Cundinamarca, la organización sindical desistió de la acción y a pesar de ello, se dictó la resolución N° 2557 de noviembre 19 de 2002 a favor de la empresa. La organización envió una carta de protesta en noviembre 28 de 2002 y la inspectora anuló esta resolución en marzo 28 de 2003. Así mismo, la organización no pudo asistir a una audiencia convocada por la Inspección 10 de Cundinamarca, por no haber recibido la correspondiente notificación en forma oportuna.

Otra forma mediante la cual el Ministerio de Protección Social se ha parcializado en favor de la empresa Bavaria, se puede apreciar cuando el sindicato solicita la visita de inspectores de trabajo para constatar hechos antisindicales en la empresa; en esos casos, el ministerio actúa de manera lenta y tardía. Esto obliga a

la organización sindical a desistir de sus solicitudes, ya que para cuando los inspectores finalmente deciden acudir, ya la organización no puede comprobar los hechos denunciados.⁹ Las mismas demoras se producen cuando se trata de inscribir las nuevas juntas directivas, entorpeciendo claramente las actividades sindicales.

La autoridad administrativa del trabajo se negó a inscribir las juntas directivas seccionales de Maltería Bogotá, Colenvases y Cervecería de Bogotá, por tener el mismo domicilio. El entonces llamado Ministerio de Trabajo, mediante resolución N° 000680 de junio 7 de 2002, decidió inscribir en el registro a la organización sindical Unión Sindical de Trabajadores de la Industria de los Alimentos, Cervezas, Maltas, Bebidas, Jugos, Refrescos, Aguas y Gaseosas de Colombia, USITAC, integrada por los trabajadores del grupo empresarial Bavaria, pero luego de una acción de tutela instaurada por la empresa, revocó dicha decisión mediante la resolución N° 00027 de 15 de enero de 2003. Esta medida se fundamentó en el abuso del derecho de asociación, por la creación sucesiva de sindicatos; como si hacer uso legítimo de los derechos constitucionales en cuanto a la creación de

organizaciones sindicales, tendientes a buscar la estabilidad laboral y mejores condiciones de empleo, fuera abusar del derecho. Posteriormente, se intentó inscribir nuevamente a la organización pero mediante la resolución N° 000272 de febrero 28 de 2003 la inscripción fue denegada, manifestándose que la resolución anterior estaba firme y que sólo cabía contra ella el recurso judicial.

Así mismo, el ministerio se negó a inscribir en el registro sindical a las siguientes organizaciones: Sindicato Nacional de Trabajadores de las Industrias de las Bebidas, Alimentos y Turismo, Sinaltraber; Unión Sindical de Trabajadores de la Industria de Bebidas y Alimentos, Ustibea; Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Bebidas y Alimentos, Sinaltrainb; Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de las Bebidas y Alimentos, Sinaltrabea; Federación Nacional de Trabajadores de la Industria del Turismo, Hotelera de la Alimentación, las Bebidas y Similares de Colombia, Fenalthys; y Unitas.

Si bien la situación de los trabajadores afiliados a la organización sindical es cada vez más difícil —pues, como se ha mostrado, durante

9. El tiempo es el peor aliado del material probatorio, en la medida que borra de la memoria los hechos.

varios años Bavaria, en asocio con el gobierno colombiano, se dio a la tarea de exterminar la organización sindical en un proceso en el que redujo su nómina y por ende el personal sindicalizado, cerró siete plantas y ofreció un plan de retiro “voluntario” que costó \$120 mil millones de pesos, antes de darse el gran negocio para el accionista mayoritario Julio Mario Santodomingo con la venta a inversionistas internacionales–, tampoco es

fácil para quienes aún mantienen una lucha continua por el reintegro –con más de 250 demandas en los estrados judiciales– y solamente esperan que la nueva propietaria, la multinacional SAB-MILLER, respete la estabilidad de quienes vienen siendo reintegrados, a fin de lograr un mejoramiento en las relaciones laborales y, en especial, lograr la supervivencia de la organización sindical Sinaltrabavaria.

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agroindustria de la Caña de Azúcar, del Azúcar, Afines y Similares, Sintracañaizucol

Agravios a la libertad sindical¹

Tal y como ocurrió con los sindicatos anteriores, en contra de Sintracañaizucol se dieron graves acciones que vulneraron la libertad sindical.

- Actos de discriminación antisindical y represalias (desconocimiento de fuero, despido, descenso, traslado).
- Despido colectivo de trabajadores.
- Negativa de permisos sindicales.
- Trabas en el acceso a lugares de trabajo y en el contacto con los trabajadores.
- Restricciones a la libertad de afiliación y desafiliación.
- Favoritismo o privilegios frente a determinadas organizaciones.
- Injerencia patronal, estatal o de otras organizaciones en el funcionamiento de la organización sindical.
- Trabas en las tareas de representación.
- Sanciones y despidos por participación en huelga.
- Intervención y suspensión de la huelga por la fuerza pública.
- Obstáculos a la negociación colectiva.
- Desconocimiento de beneficios convencionales.
- Restricciones a la libertad de expresión.
- Amenazas, atentados y homicidios con motivo de la actividad sindical.
- Retrasos excesivos en la tramitación de denuncias por violación a derechos sindicales.

1. Según categorías y tipos de agravios a la libertad sindical utilizados por la OIT y por la ENS en su base de datos sobre libertad sindical.

1. Breve reseña histórica del sindicato

Sintracañaizucol es un sindicato nacional de industria, cuya sede queda en Palmira, Valle del Cauca; afiliado a la CUT-Nacional y Regional y a Fenaltralimentación, su NIT es el número 891.301.488-5, y tiene personería jurídica N° 02565 de agosto 26 de 1974.

Esta organización sindical surge en el año 1972 con la fusión de los sindicatos de base de Manuelita, Central Tumaco, Papayal y Central Oriente; nace en el Valle del Cauca, departamento en donde se concentra la agroindustria azucarera del país, ya que en sus trece ingenios produce el 97% del azúcar colombiano. El entonces Ministerio del Trabajo (hoy Ministerio de la Protección Social) le reconoce la personería jurídica a la organización como junta nacional, en el año de 1974, fusión que se da con el ánimo de unificar a los trabajadores de la caña de azúcar. Entre 1975 y 1980 se constituyeron las subdirectivas de La Virginia, Guacarí, Florida, Cúcuta y Miranda, pero surge el paralelismo sindical con Sintracañaval, en Manuelita, y el Sindicato de la Industria del Dulce.

En la actualidad, Sintracañaizucol cuenta con subdirectivas en el ingenio

de La Carmelita en el municipio de Riofrío, en el ingenio de Pichichí del municipio de Guacarí, en el de La Caña en el municipio de Puerto Tejada, la subdirectiva Manuelita Central Tumaco en el municipio de Palmira (junta nacional), y las de Mayagüez en el municipio de Candelaria y Risaralda en el municipio de La Virginia.

La directiva sindical ha venido apoyando solidariamente a más de 4.000 corteros de caña, que si bien no son afiliados al sindicato, realizan su trabajo en los ingenios donde la organización tiene subdirectivas. Estos trabajadores, a pesar de la gran riqueza que genera la industria azucarera en esta zona, vienen siendo explotados por parte de los contratistas –que se amparan en las cooperativas de trabajo asociado–, y también por los dueños de los ingenios, quienes para reducir costos y acumular más riqueza prefieren cada vez más contratar a sus trabajadores con intermediarios, en vez de hacerlo en forma directa. Sintracañaizucol ha venido brindado apoyo a estos obreros cortadores de caña, tanto en sus manifestaciones, justos reclamos y denuncias por abusos de autoridad de la fuerza pública, como en la provisión de alimentos y medicamentos.

2. Vulneración de derechos humanos, laborales y sindicales a la organización sindical y a los corteros de caña

El sindicato ha sido objeto de múltiples violaciones al derecho al trabajo y a la libertad sindical por parte de los ingenios, con la complicidad y el aval de las autoridades administrativas y judiciales de las respectivas localidades.

Continuamente se ejercen políticas que atentan contra la libertad sindical y vulneran los convenios que sobre la materia ha expedido la OIT, con los cuales se ha obligado el país. De paso se vulnera también la legislación colombiana,² mediante prácticas antisindicales como el despido del personal sindicalizado, prohibiciones y trabas al ejercicio de la actividad sindical, condicionamientos para conservar el empleo, ofrecimiento de prebendas a cambio de la renuncia a la organización sindical y el cambio de oficio a los directivos sindicales como castigo por su actividad sindical.

Con frecuencia son negados los permisos sindicales a los directivos, necesarios para que puedan ejercer su actividad sindical, y constantemente se traba el acceso de los mismos a las instalaciones y lugares de trabajo, para impedir así su contacto con los demás trabajadores de las empresas.³

Los derechos adquiridos por medio de las convenciones se desconocen de manera regular, y además se ofrecen dádivas para que los trabajadores renuncien a dichos beneficios; así mismo, se han adoptado medidas que atentan contra la conformación del sindicato y se obstaculiza la negociación del pliego de peticiones.

La discriminación antisindical también ha tenido lugar, mediante restricciones a liquidaciones parciales de cesantías o a préstamos, entre otros beneficios, a los trabajadores sindicalizados. En un caso típico, por la presión, el acoso y las impuestas condiciones de inferioridad para realizar su trabajo, se vio obligado a renunciar el señor Oscar Fajardo, fiscal de la junta directiva de la seccional de Puerto Tejada.

2. Artículos 39, 55 y 56 de la Constitución Nacional; 12, 353 y 354 y siguientes del Código Sustantivo de Trabajo.

3. En la semana del 18 al 24 de septiembre de 2005, se negó la entrada a la empresa a los siguientes directivos: Wilson Rodríguez (secretario de la Junta Nacional), Arturo Hurtado (vicepresidente Subdirectiva Puerto Tejada), Hugo Guevara Messu (fiscal Subdirectiva Puerto Tejada), Sergio Hernández (secretario Subdirectiva Puerto Tejada), Henry Muñoz (tesorero Subdirectiva Puerto Tejada) y César Salazar (secretario de Organización Subdirectiva Puerto Tejada).

De igual manera, no han faltado los casos de despidos injustos y presiones. Es el caso de la subdirectiva de Puerto Tejada, que en principio contaba con 365 afiliados, y que hoy cuenta con apenas 130 a consecuencia de los despidos de algunos trabajadores y las presiones a otros más para que renunciaran.

También ocurre que se impone a los trabajadores sindicalizados sanciones disciplinarias completamente desproporcionadas e injustas, como la suspensión por quince días que se le dictaminó al dirigente sindical Pío Villota por encontrarse cepillándose los dientes a la una de la tarde (intervalo de descanso después del almuerzo), y la suspensión de tres días al mismo señor Villota, a Jesús Perea y Benjamín Chara, a quienes les fue imposible ingresar al lugar de trabajo por el taponamiento que sufrió la empresa.

En las empresas cañeras también se vulnera la libertad de decisión, al elaborar ellas las cartas de renuncia a la organización sindical, lo cual configura una injerencia indebida en la libertad de asociarse y permanecer

en un sindicato. Por esta acción ya ha sido sancionado el ingenio La Caña, por parte del Ministerio de la Protección Social división territorial del Cauca, con la resolución N° 184 de mayo 26 de 2004.

Pero ocurren además casos más graves. Los dirigentes sindicales de Sintracañaizucol han sufrido amenazas y atentados motivados por su actividad sindical, como el atentado realizado en diciembre de 2003 a Pío Quinto Villota—actual presidente de la junta directiva de la seccional de Puerto Tejada—. El hecho ocurrió cuando se desplazaba de su sitio de trabajo, ubicado en Puerto Tejada, a la ciudad de Cali; Villota se movilizaba en su vehículo y desconocidos intentaron ocasionarle un accidente de tránsito. Cabe aquí anotar que a Villota se le ha desconocido su fuero sindical.

Por otro lado, a lo largo de la lucha sindical, han sido varios los directivos y afiliados de base de esta organización que han sido asesinados. Se trata de crímenes denunciados ante la Fiscalía, la Defensoría y la Personería, pero que continúan hasta el momento en total impunidad.

Subdirectiva	Nombre	Año	Lugar
Incauca	Domingo Taracuéz	1984	
	José Ignacio Martínez	1998	
Risaralda	Augusto Muñoz	1988	Cartago
	Mario Rudas Cardona (presidente)*	1996	La Virginia
San Carlos	Germán Alfonso Redondo	Nov. 1990	Tulúa
	Laureano Gómez	Nov. 1990	Tulúa
	Gloria Amparo Víveros Lucumí**	Nov. 1990	Tulúa
	Javier Rengifo	Abr. 1991	Tulúa
	Aníbal Silvestre	Abr. 1991	Tulúa
	Guillermo Rojas	May. 1991	Tulúa
Riofrío	Álvaro Vásquez (desaparecido)	1989	Riofrío
	Carlos González	Jul. 1995	Tulúa
	Jorge Enrique Orozco	Nov. 1996	
	Alcides Isao	May. 1998	Riofrío
	Manuel Cortés	2000	Tulúa
	Orlando Muñoz	Jun. 2000	
	Bertulfo Tovar	Ago. 2000	Tulúa
	Marco A. Alvarez Herrera	Jul. 2001	Tulúa
	Fernando Antonio Restrepo	Jul. 2001	Campamento
	Danilo Becerra	2001	
	Luis Alberto Castaño	2001	
	Luis Alberto Rodas	Dic. 2001	Riofrío
	Oscar de J. Jiménez	Mar. 2002	Peaje Media Canoa
	Oscar Tabares	2002	Campamento
	Carlos Quintero***	Jul. 2002	Riofrío
	Edgar Hurtado	2002	
	Rigoberto Quiroz****	Oct. 2002	Riofrío
	Norman Sánchez	Oct. 2002	Tulúa
	Álvaro Ruiz	Oct. 2002	Riofrío
	Luis Antonio Robles	Ene. 2003	Riofrío
	Alirio Villegas	Nov. 2003	Tulúa
	Hugo Ruiz	Ene. 2004	Tulúa
	Bernardo Giraldo	Jul. 2005	Riofrío
Juan Guillermo Ríos	Julio 2005	Riofrío	

* Era deportista senior master, recibió una llamada telefónica desde la cooperativa, donde le anunciaban que había sido merecedor de un auxilio que le permitía participar en una competencia de carácter nacional, efectivamente recogió el cheque pero su victimario ya estaba sobre aviso, siguió y algunas calles más adelante lo asesino, ese día la cooperativa no tenía la vigilancia de costumbre.

** Venía adelantando las denuncias por la muerte de sus compañeros.

*** Activista sindical, fundador de esta subdirectiva y primer tesorero de la organización sindical.

**** Activista sindical, fundador de esta subdirectiva.

Pese a las amenazas y el riesgo permanente que rodea a la junta directiva de Sintracañaizucol, el Ministerio del Interior sigue desconociendo el alto nivel de riesgo en que se encuentran estos dirigentes, en particular al presidente de la organización Fhanor José Camacho Díaz, quien ha denunciado en varias ocasiones todo el peligro que implica su ejercer de la actividad sindical, sobre todo porque se moviliza no sólo en los municipios del centro del Valle, sino también en algunos municipios de los departamentos del Cauca y Risaralda, en buses de servicio público, en compañía de otros directivos sindicales. Sin embargo, para las entidades de inteligencia y policivas sólo ameritan un esquema de protección consistente en un teléfono celular.

Así mismo, otros miembros de la junta directiva nacional, de la seccional de Puerto Tejada y de la subdirectiva Riofrío, corren grave peligro cuando asisten en misión de apoyo y asesoría a los trabajadores del ingenio La Cabaña, incluso con riesgo de sus vidas, ya que la región de influencia de esta subdirectiva registra altos problemas de orden público, dado el accionar de diferentes actores arma-

dos en esa zona (subversión, AUC y pandillas juveniles). Lo más grave es que la empresa –en este caso el ingenio La Cabaña– contribuye a aumentar el grado de peligro, utilizando a sus empleados, integrantes del sindicato de empresa, para repartir volantes⁴ que atentan contra el buen nombre y credibilidad de Sintracañaizucol, y contra la integridad física de los directivos sindicales de dicha organización, tachándolos de izquierdistas subversivos, acaba empresas, etc. Tal es el caso del comunicado de los que dicen llamarse Defensores Norte Caucanos y de un panfleto de las AUC recibido en la sede de Puerto Tejada, donde manifiestan que ven con preocupación que en el sindicato haya personas de grupos insurgentes. Estos hechos y otros más fueron denunciados ante la Fiscalía, la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas y ante algunas ONG que acompañan el proceso cañero.

3. Contratación mediante cooperativas de trabajo asociado, CTA

En los últimos años, con el desarrollo del proceso de flexibilización laboral, se vienen dando varias formas

4. Según versiones de la población son los señores Jorge Mina y Raúl Vergara, antiguo y actual presidente de Sintracabaña, los encargados de distribuir los comunicados entre los trabajadores y la población.

de subcontratación, entre las cuales la más utilizada ha sido la de las CTA. Mediante ellas se viene desvirtuando la filosofía del trabajo solidario que trae la figura, utilizándola para disfrazar verdaderas relaciones de trabajo, con la intención de rebajar impuestos y costos laborales.

Es aproximadamente desde el año 2000 cuando se ha visto la mayor proliferación de las CTA, que aumentan año a año en un 100% y hasta un 200%; sólo en los últimos dos años se han creado 2.800 cooperativas nuevas. Infortunadamente, la mayoría de estas nuevas CTA que se vienen creando son simples fachadas, siendo así que, según el superintendente de economía solidaria,⁵ en la actualidad hay inscritas 15.000 en la Cámara de Comercio, mientras que en la Superintendencia sólo hay inscritas 1.800. Es claro entonces que la gran acogida de esta figura por parte de los empresarios e intermediarios radica en que les reporta grandes beneficios, al permitirles ocultar lo que de otra manera se configuraría como una verdadera relación de trabajo.

En el contexto de la industria del azúcar se ha seguido –y con mucha fuerza– esta tendencia de contratar

con precooperativas y cooperativas de trabajo asociado manejadas por contratistas o intermediarios, vulnerando los derechos laborales y limitando la posibilidad de pertenecer a la organización sindical a aproximadamente 11.000 obreros. Si se tiene en cuenta que para el año 2005 más del 95% de las tierras cultivables del Norte del Cauca estaban en manos de los ingenios, y que el monocultivo de la caña de azúcar domina las posibilidades agrícolas, el corte de caña se configura como la principal actividad generadora de empleo en el sector.

En principio los corteros de caña eran contratados directamente por los ingenios, gozando de estabilidad laboral, seguridad social, prestaciones sociales y programas de vivienda; es decir, gozaban de todas las garantías laborales. Para la década de los setenta surgieron los contratistas, intermediarios entre los corteros y el ingenio, lo que determinó que se perdiera la estabilidad laboral, que se pagaran salarios más bajos y que llegara el fin de la seguridad social.

Al aumentar la flexibilización laboral surgen las CTA, utilizadas hoy en día por los contratistas de los ingenios en detrimento de los

5. Enrique Valderrama Jaramillo, en el foro “Cooperativas de trabajo asociado: ¿emprendimiento solidario o modelo de inequidad laboral?”, realizado en la sede de *El Colombiano*, Medellín, mayo 11 de 2006.

derechos laborales de los corteros de caña. Son mal llamadas cooperativas de trabajo asociado, pues no cumplen los principios mínimos del sistema cooperativo: en ellas no existe la voluntad de las personas para constituir o afiliarse a una cooperativa, pues si los corteros quieren emplearse y acceder a un medio de subsistencia, son obligados a pertenecer a las ya existentes;⁶ tampoco hay en ellas ninguna participación democrática e igualdad de derechos y obligaciones entre sus asociados, y en cambio se da la imposición de condiciones laborales denigrantes. No existe en ellas acuerdo cooperativo, ni interés social, ni libertad, ni solidaridad; en realidad lo que existe es arbitrariedad y un gran afán de enriquecimiento por parte de los contratistas y los empresarios, a costa del trabajo del obrero de la caña de azúcar. La autonomía que orienta el sistema cooperativo también está completamente ausente en ellas, en tanto los contratistas cumplen órdenes de los ingenios, y los trabajadores asociados a las cooperativas cumplen órdenes tanto de los contratistas como de las directivas de los ingenios.

Los asociados no son simultá-

neamente aportantes y gestores, ni tienen la calidad de socios, sino que son trabajadores explotados por parte de los contratistas y los ingenios, que se aprovechan de la figura del trabajo asociativo para desconocer y evadir derechos laborales y obligaciones contractuales, aumentando así su ganancia.

Los corteros que son contratados en los ingenios a través de las CTA, no tienen horario de trabajo, de tal manera que se ven forzados a unas jornadas de trabajo, que pueden llegar a promediar las trece horas diarias;⁷ están expuestos a las altas temperaturas de la zona, sin elementos de protección; reciben \$2.000 menos por tonelada de caña respecto a los trabajadores directos de los ingenios; y como si fuera poco, el acceso a la seguridad social depende del capricho de los contratistas, ya que éstos no pagan las cotizaciones de los todos los trabajadores, aunque a todos se les descuenta de su nómina. En la práctica, las CTA funcionan como bolsas de empleo temporal, reemplazando así a las empresas de empleo temporal o intermediarias de empleo. Por supuesto, sobra decir que estas conductas están prohibidas por la ley

6. Cootrabul, Laborcaña, Coorcaña.

7. Sus jornada suele comenzar a las seis de la mañana y terminar a las seis o siete de la noche. Pero aquí no se tiene en cuenta que deben salir de sus casas a las cuatro de la mañana a esperar el transporte, y que el regreso a sus casas suele ser entre las ocho o nueve de la noche.

y la jurisprudencia nacional, y que a este respecto éstas son absolutamente ineficientes.

De otro lado, los corteros han sido obligados a adquirir víveres en sitios de propiedad de los intermediarios, a altos precios y sin que los trabajadores tengan la posibilidad de ofertar por dichos artículos. En otras ocasiones han sido obligados a realizar el canje de los cheques con los que se les paga el salario en sitios de propiedad de intermediarios o de allegados a éstos, y de no hacerlo así no se les da trabajo nuevamente.

Además, se generalizó la idea de que los corteros que laboran mediante las CTA no tienen derecho a organizarse o asociarse sindicalmente, pues no tienen vínculo laboral con las empresas. Pero esta posición desconoce completamente la realidad de las relaciones de trabajo en el país y la doctrina de la OIT, que ha concep-

tuado todo lo contrario,⁸ máxime en casos como éste, donde abiertamente se establece la relación de subordinación y dependencia de los corteros tanto frente a los contratistas como a los representantes de los ingenios. En este mismo sentido, los intermediarios acostumbran contratar corteros de otras regiones, para romper así la unidad entre compañeros.

4. Atropellos en el Ingenio La Cabaña

En agosto del año 2003 fue fundada la Subdirectiva de Sintracañaizucol en el municipio de Puerto Tejada, departamento del Cauca, una región enmarcada en la pobreza y con problemas sociales, aspectos generadores de la violencia que caracteriza a esta deprimida localidad. Esta seccional, que se creó con los trabajadores del Ingenio La Cabaña S.A., con el objeto de buscar mejores condiciones

8. En Consejo de Administración de la OIT, Informe 337 del Comité de Libertad Sindical. Junio de 2005. CASO NÚM. 2362 Recomendaciones: “a) en lo que respecta a los despidos colectivos de trabajadores afiliados a Sintrava y su reemplazo por trabajadores de cooperativas implicando en realidad un vínculo laboral encubierto o de otra empresa miembro del grupo Avianca-SAM que no gozan del derecho de asociación, el Comité pide al gobierno que realice una investigación imparcial a fin de determinar si los trabajador es despedidos fueron efectivamente reemplazados por otros trabajadores ya sea de cooperativas de trabajo o de otra empresa miembro del grupo Avianca-SAM con el fin de llevar a cabo las mismas actividades que realizaban anteriormente; si los nuevos trabajadores gozan del derecho de asociación y de no ser así que tome medidas para garantizar el pleno respeto de la libertad sindical de conformidad con los principios enunciados. El Comité pide al gobierno que lo mantenga informado al respecto [...]”

de trabajo y de vida, empezó con 36 afiliados y en menos de un año llegó a contar con 365.

La presencia del sindicato no fue del agrado de la administración de la empresa, por lo que se desató una campaña antisindical desde el momento mismo de la notificación al ingenio de la creación de la organización sindical. En septiembre 1° de 2003 se notificó a la empresa y a los pocos días, el 11 de del mismo mes, fueron despedidos sin justa causa siete trabajadores afiliados al sindicato.⁹ Fruto de esta clara política antisindical de la empresa, el sindicato pasó de contar con 421 afiliados, a tener sólo 95 en el año 2005.

Luego de un largo tiempo de soportar condiciones laborales precarias y violaciones al libre derecho de asociación sindical,¹⁰ a finales del mes de abril del año 2005 la junta directiva de Sintracañaizucol-Subdirectiva Puerto Tejada expuso, ante el concejo municipal de esa jurisdicción, las violaciones de las cuales eran víctimas, con el fin de solicitar el apoyo de los ediles. En esta ocasión la exposición estuvo a cargo del vicepresidente del sindicato Edison Segura, quien días después fue

víctima de seguimiento por personas desconocidas, y posteriormente fue amenazado por un desconocido, en momentos en que se encontraba en la galería del pueblo mercando en compañía de su esposa. Esta persecución por motivo de su activismo sindical llevó a que, por temor y ante el riesgo al que estaba expuesto, renunciará al sindicato y al Ingenio La Cabaña y se desplazara con su familia a otro departamento.¹¹

En varias ocasiones los directivos sindicales de Sintracañaizucol se han encontrado con la dilación de los procesos por parte de algunos funcionarios judiciales y del Ministerio de Protección Social; tal situación puede tener su explicación en las relaciones que dichos funcionarios tienen con personas no amigas de la organización sindical o que son su contraparte. Por ejemplo, Lucy Fabiola Jiménez, quien es jueza promiscua municipal de Caloto, es la ex compañera sentimental de Óscar Mora (a su vez jefe de relaciones industriales del Ingenio La Cabaña). Por su parte el jefe de división territorial Óscar Hernando Torres Luna, es hermano del alcalde de Caloto.

9. José Elizael Mina, José Eusebio Arboleda Domínguez, Rubiel Emides Mina, Óscar Salazar Ríos, Jairo Medina Hidrovo, Jairo Mina Murillo y Luis Eduardo Pinta.

10. Enunciados en el numeral 2 de este informe.

11. Caso judicializado y dado a conocer a la Oficina de Protección del Ministerio del Interior.

Intentando asegurar un trabajo digno y justo, ocho ingenios del Valle del Cauca realizaron entre mayo y julio del año 2005 una serie de paros, que se constituyeron en las primeras huelgas de trabajadores de cooperativas de trabajo asociado en el país, y que llevaron al cese de actividades a aproximadamente once mil corteros de caña. El 25 de mayo los corteros del Ingenio Cauca, Incauca (el más grande del país), iniciaron el paro, y tras seis días de resistencia lograron sacar a los contratistas, mejorar los precios de corte de caña y un control al peso de la misma. Sin embargo, y aunque se impulsaron grandes avances, no se logró la contratación directa. Días después se inició el segundo paro en el Ingenio Pichichí, siguiendo en Central Castilla, Ingenio La Cabaña, Providencia, Central Tumaco, Manuelita y Mayagüez.

El cese de los corteros de caña del Ingenio La Cabaña se inició el 22 de junio de 2005, con un pliego de peticiones igual al del Ingenio Cauca. Al cabo de seis días se logró un acuerdo entre los corteros y la empresa Ingenio La Cabaña, suscrito por éstos y por el Ministerio de la Protección Social el 27 de junio de 2005, en el que se aumentaba el precio de la tonelada de caña y se eliminaba el cobro de materia extraña, se establecía un

control efectivo al peso de la caña y la salida de los contratistas en dos meses, fijándose como fecha límite para este último punto el 30 de agosto. El mayor logro de esta negociación fue la aceptación, por parte de la empresa, que los propios corteros del ingenio constituyeran nuevas cooperativas que reemplazaran a los viejos contratistas intermediarios, ya que éstos los tenían sometidos a condiciones intolerables de trabajo, al no pagarles salarios acordes con la labor, ni prestaciones sociales, salud, pensión, cajas de compensación, recreación o auxilio para vivienda.

Bajo estas nuevas condiciones, el Ingenio La Cabaña, en una abierta violación al acta de acuerdo, obliga a los corteros a laborar en las cooperativas Cootradul, CTA (Ómar Toro), Cooperativa Laborcaña (Freddy Mejía) y Coorcaña (Bengina Duque Botero), que no figuran en los registros de la Cámara de Comercio, pero sí tienen amplia injerencia dentro de las cooperativas. Una vez reiniciadas las actividades, el 31 de agosto de 2005 se produjo un despido masivo de 900 corteros, de los cuales el 50% tenía más de quince años de trabajo en el ingenio. No solo negaron el acuerdo en cuanto a la conformación de nuevas CTA directamente por parte de los trabajadores, sino que a través de los

mismos contratistas cuestionados se realizaron 400 contrataciones más con personas de otros municipios.

Frente a estos nuevos hechos, y viendo burlado el acuerdo, los trabajadores de corte de caña marcharon en forma pacífica el día 12 de septiembre hacia las instalaciones del Ingenio La Cabaña, para exigir el respeto al acuerdo y el cumplimiento del numeral 11 -desmonte de las cooperativas y precooperativas arriba mencionadas-, y del numeral 8 –conformación de nuevas cooperativas gerenciadas por los corteros–, además del reintegro a sus labores de los corteros asociados a las CTA ya mencionadas, y que fueron despedidos arbitrariamente el 30 de agosto de 2005 sin esperar que se conformaran las nuevas cooperativas.

Como respuesta a esta marcha recibieron agresiones por parte de los miembros de seguridad del ingenio y de la policía antimotines adscrita al Municipio, quienes acudiendo al uso excesivo de la fuerza y a la violencia que legitima el actual gobierno, arremetieron contra los trabajadores y los desalojaron del ingenio. Ante este hecho, los trabajadores se dirigieron en horas de la tarde al parque central

de Puerto Tejada, ante lo cual los miembros de la policía respondieron inmediatamente lanzando de manera indiscriminada gases lacrimógenos, apuntando directamente contra los cuerpos de las personas que allí se encontraban, haciendo disparos al aire y agrediendo en forma brutal a los trabajadores y a la población. Esto hizo que los trabajadores corrieran a resguardarse y la fuerza pública generalizó su persecución, causando un caos total. Así mismo, la policía realizó capturas indiscriminadas, como la del cortero de caña José Murillo, quien, retenido después de haber sido brutalmente golpeado delante de otros ciudadanos, fue amordazado y subido en una de las cinco tanquetas que estaban alrededor del parque. De estas acciones arbitrarias e indiscriminadas fueron víctimas trabajadores, mujeres y niños afectados por gases lacrimógenos.

En horas de la tarde, alrededor de las 5:30 p.m., fueron agredidos 46 corteros de caña que se desplazaban en el bus a gas de propiedad de Ómar Toro, desde Puerto Tejada al Ingenio la Cabaña.¹²

12. Los trabajadores fueron interceptados en el barrio Granada por una camioneta tipo estaca de color blanco y un carro montero azul oscuro, automotores de propiedad del ingenio asignados a sus miembros de seguridad privada, que quedaron a una distancia de aproximadamente dos metros. De estos vehículos se bajaron ocho hombres que vestían los uniformes propios de la vigilancia (pantalón y camisa caqui y que además portaban chalecos antibalas)

Al día siguiente, el 13 de septiembre de 2005, cinco corteros, quienes llevaban desde Puerto Tejada hacia el Ingenio La Cabaña su respaldo para el conflicto, fueron abordados en cercanías del ingenio por los vehículos de seguridad de la empresa, de los cuales se bajaron siete personas de vigilancia, entre ellos “el Gordo Jaramillo”, quien les dio la orden de no seguir. Presto a obedecer, el conductor intentó dar reversa al vehículo pero la caja se trabó, hecho ante el cual los hombres de la vigilancia empezaron a chocar con sus vehículos la buseta en la que iban los corteros, y luego procedieron a dispararles con la guacharaca. Los vigilantes, con arma en mano, rodearon la buseta y el señor “Jaramillo” abrió la puerta de la cabina y sustrajo el megáfono propiedad de la cooperativa del Ingenio del Cauca. Los corteros, aterrorizados, finalmente pudieron regresar a Puerto Tejada.

Ese mismo 13 de septiembre los corteros se reunieron en el parque principal de Puerto Tejada y en una gran muestra de solidaridad con el reclamo justo, se realizó una gran marcha de alrededor de 4.000 perso-

nas. En esta oportunidad los directivos sindicales entre los corteros de caña denunciaron los atropellos ante Linderbrando Chara (alcalde municipal), Indira Aguilar (secretaria de gobierno municipal), Freddy Moreno (personero Municipal) y José Mercedes Hurtado (concejal en ejercicio del municipio). Así mismo les dieron a conocer la orden que el señor Óscar Mora, jefe de relaciones industriales del ingenio, impartió al hospital nivel I Cincuentenario, ISS, Coomeva, SOS y a la Fundación Propal, para que no prestaran atención a los heridos, porque según él eran guerrilleros que iban a poner una bomba.

Esta marcha se logró con el apoyo de los profesores y la población en general. Fue el resultado de la solidaridad de la ciudadanía y de la presencia que hicieron en el puerto organizaciones sindicales y sociales, para evitar violaciones mayores ante el abuso de autoridad de la fuerza pública. En esa fecha fueron heridos José Ciro Balanta, Erminsul Martínez, Antonio Mosquera, Erisneldo Valencia Chara, Anatolio Gómez Balanta, Daniel Cuero Caicedo, Alexander

y que procedieron a disparar indiscriminadamente contra el bus con los corteros en su interior, con armas como guacharaca, ametralladora y un revólver. Entre estos individuos se pudo reconocer al supervisor de vigilancia conocido como “el Gordo Jaramillo” quien disparaba la guacharaca y era quien daba las órdenes, y además a un vigilante de apellido Pinto. Estos disparos hicieron blanco en el bus y algunas casas vecinas (sin víctimas).

Vidal, José Reinel Castro, Elsi Solano Hurtado, Carlos Humberto Ambuila, Luis Emilio Castillo, Pablo Enrique Lamprea y Jairo Rojas. Las víctimas más graves fueron Alberto Eloy Rosero, de aproximadamente 50 años, residente en Mojica, distrito de Agua Blanca, Cali, quien presentó una herida en el brazo izquierdo; y José Gover Sinesterra, que al ser golpeado en la frente presentó una herida y una fuerte inflamación en el rostro; también fue grave el caso de José Ciro Balanta, de 51 años de edad, quien presentó fractura abierta en su pierna derecha.

Como resultado de los atropellos, desmanes y trato inhumano¹³ de la fuerza pública y del cuerpo de vigilancia del ingenio La Cabaña entre los días 12 y 13 de septiembre de 2005, quedó un saldo de veinticinco personas heridas y alrededor de 100 contusos, y así mismo hubo varios detenidos; todos corteros de caña al servicio del Ingenio La Cabaña.

La respuesta del alcalde ante esta situación fue que desconocía los acontecimientos narrados por los corteros, y que éstos habían sucedido en una jurisdicción diferente a la suya, sin

tener en cuenta que los corteros son nativos y residentes de Puerto Tejada. La secretaria de gobierno comentó que sí había estado en el sitio de los acontecimientos en el momento que se arrojaban los gases, razón por la cual se regresó.

Esta situación también fue denunciada, vía telefónica, a Víctor Javier Meléndez, Defensor del Pueblo-regional del Cauca,¹⁴ quien se presentó el 14 de septiembre y se ofreció a hablar con el ingenio La Cabaña para pedir el cumplimiento de los numerales 8 y 11 del Acta de Acuerdo.

El 15 de septiembre en la tarde un directivo sindical de la subdirectiva Puerto Tejada¹⁵ y dos directivos de la Junta Nacional¹⁶ recibieron un comunicado de parte de Óscar Eduardo Mora, jefe de relaciones Industriales, en el cual les notificaba cambio de oficio, lo que les significaba una desmejora laboral: de corteros de caña pasarían a encargarse de oficios varios de jardinería. Este desmejoramiento se hizo como sanción al sindicato por la solidaridad brindada a los corteros de las CTA. De igual manera, otros trabajadores fueron suspendidos de sus labores.

13. Después de reducirlos, procedieron a patearlos y golpearlos con sus bastones.

14. La denuncia fue hecha el 12 de septiembre de 2005, por un cortero de caña líder de la nueva CTA.

15. Benjamín Chara, secretario de solidaridad.

16. Jesús Perea, secretario de prensa y propaganda y Javier Viáfara, integrante de la comisión de reclamos.

Ese mismo día le fueron dejadas amenazas verbales al líder Elvito Balcázar (líder de la creación de las nuevas CTA), de parte de Begnina Duque Botero, dueña de una de las CTA intermediarias del ingenio, según las cuales le manifestaban que él la había traicionado y que eso no se quedaba así.

Utilizando una vez más las buenas relaciones existentes entre Óscar Eduardo Mora, y los alcaldes de los seis municipios vecinos –Caloto, Corinto, Miranda, Padilla, Puerto Tejada y Villa Rica–, se convocó una reunión motivada por el paro, a la que asistió el representante de las CTA por parte de los corteros de caña, Eustorgio Tres Palacios. En esta ocasión Óscar Eduardo Mora se extralimitó en el trato, y en forma violenta se negó a cumplir el acuerdo.¹⁷ Este tipo de irrespeto hacia sus subalternos ha sido visto en Óscar Eduardo Mora en otras ocasiones, en las que incluso ha proferido amenazas, como ocurrió el día 20 de junio en el sitio de corte, donde se dirigió a los líderes cañeros y les dijo: “No quiero que se corra sangre como ha corrido en los otros ingenios del Cauca.”

Se trata de posiciones de autoritarismo que no solo protagoniza el

señor Mora, al comentar en forma amenazante que tiene línea directa con el actual presidente. Mora ha llegado a afirmar que “el presidente le había dado la orden de matar a cualquiera, que podía llamar al ejército o la policía y ellos podían disparar o matar a cualquiera”.

A estos comentarios se suma el de un alto mando de la compañía de la policía antimotines que se hizo presente en el conflicto de los cañeros, quien en presencia de Indira Aguilar, de un miembro del ejército y de los alcaldes de Caloto y Puerto Tejada, ante los comentarios de algunos corteros que promovían la realización de una movilización pacífica hasta las instalaciones del ingenio La Cabaña, expresó que “a él si le tocaba quitarse el uniforme para no dejar cerrar la empresa se lo quitaba, que tenía 3.000 hombres para impedir el cese de actividades”.

Ha sido proceder de la policía nacional ubicarse alrededor de los lotes donde algunos corteros realizan su labor de corte de caña, lo cual deja de manifiesto que esta institución, en cumplimiento de sus funciones, colabora con la constante violación de los mínimos derechos que los corteros están exigiendo, pues con su presencia

17. Gesticulando en forma soez delante de los alcaldes le dijo a Eustorgio: “Así te voy a cumplir con el acuerdo y te lo voy a mamar también”, a la vez que se cogía los genitales.

limita cualquier libre expresión de inconformismo en contra de las in-frahumanas e injustas condiciones de trabajo a las que se encuentran sometidos los corteros de caña, con las cuales no pueden ofrecer a sus familias unas condiciones de vida digna, pese a su gran capacidad de trabajo.

Los representantes del ingenio La Cabaña (actuando exactamente como si tuvieran la calidad de empleadores de los corteros) deciden reincorporar a los trabajadores, con la condición de que continúen con los mismos contratistas. Tal exigencia fue rechazada por los corteros de caña, que fueron entonces despedidos y posteriormente sometidos, ante la represión y necesidad apremiante de un ingreso para su sustento y el de sus familias.

Hasta la fecha, ni la ENS ni Sin-tracañaizucol han recibido noticia de investigaciones o sanciones disciplinarias, administrativas o penales alrededor de estos casos, a pesar de las denuncias presentadas en contra de los agentes de la policía que en forma arbitraria dispararon los gases directamente a los manifestantes, de los agentes de vigilancia del ingenio que en forma desproporcionada atacaron a trabajadores humildes y desarmados que reclamaban sus justos derechos, y de las directivas de la empresa que

impartieron las órdenes de atropellar a los corteros de caña.

En la actualidad, y a diferencia de lo que prometían los convenios, no todas las CTA en la zona son manejadas por los trabajadores que promovieron las huelgas. De hecho, alrededor del 70% de los corteros fueron contratados por las cooperativas existentes o por dos nuevas CTA, que igualmente maneja la empresa. Continúan los atropellos, los bajos salarios y los despidos de sindicalistas.¹⁸ Sólo algunos corteros lograron asociarse bajo nuevas CTA creadas por ellos mismos, pero ello tampoco les ha garantizado buenas condiciones de trabajo, ni estabilidad laboral. Lo anterior se debe a que en la negociación de la empresa con la CTA, por tratarse de una oferta mercantil, quien impone las condiciones es la empresa; a las CTA, en la mayoría de los casos, les toca hacer renunciaciones significativas en sus pretensiones, para poder lograr los contratos. Así mismo, les hacen firmar una cláusula donde aceptan que la empresa puede unilateralmente terminar el contrato anticipadamente, es decir, en cualquier tiempo y sin necesidad de trámite administrativo o judicial alguno, lo cual vulnera la legislación laboral, al imponer cláusulas tan desfavorables a personas a

18. Ocho de ellos han sido despedidos entre octubre y noviembre de 2005.

las que, si bien no se les reconoce la calidad de trabajador, sí cumplen con las condiciones y requerimientos que se le harían a cualquier trabajador de la empresa. Aún más, con este tipo de cláusula se vulnera también la legislación contractual civil, al permitir la terminación unilateral de un contrato en forma anticipada y sin que una de las partes incurra en algún tipo de causal o en incumplimiento del contrato.

Por otro lado, se volvió una constante en todos los ingenios el corte mecanizado, que reemplaza la mano de obra (una sola máquina realiza el trabajo de 40 hombres),¹⁹ lo que ha generado una baja considerable en la oferta del corte de caña. Al bajar la cantidad de trabajo ofrecido, se genera una rebaja en los ingresos

de los corteros o, en el peor de los casos, la pérdida del empleo. En los últimos meses la industria azucarera ha buscado retomar el poder de las empresas con más trabajadores y menos máquinas, pero continúa la amenaza latente y constante de que se retome el uso de las máquinas y se siga desplazando a los trabajadores. En síntesis se podría decir, que si bien con las movilizaciones se logró crear algunas CTA y mejorar un poco las condiciones laborales, tales condiciones sólo serán óptimas el día que los ingenios vinculen directamente a todos los corteros de caña como trabajadores, por medio de contratos de trabajo con todas sus prestaciones sociales y garantías laborales legales y constitucionales.

19. La capacidad de corte de caña de un hombre es de aproximadamente 5 a 6 toneladas en un día.

A manera de conclusión

Los casos que este informe presenta son tan sólo una muestra del irrespeto al derecho de asociación y libertad sindical del que son víctimas las organizaciones sindicales en Colombia, donde se vulneran los más elementales derechos inherentes a la persona humana, donde los empleadores además del gran poder que tienen –por ser los dueños del capital y por ser quienes en la mayoría de los casos ponen las condiciones de trabajo–, muchas veces se escudan y amenazan con el apoyo que les brinda la fuerza pública; donde gobierno y empleadores se pasan completamente por alto los principios constitucionales y convenios internacionales que contienen derechos laborales, y donde no se proveen espacios de trabajo en condiciones de equidad, de igualdad y justicia que garanticen la dignidad de la persona que entrega su fuerza de trabajo.

El llamado es entonces a gobierno y empleadores a que cumplan no solo los principios constitucionales, sino también los convenios internacionales del trabajo y las reiteradas recomendaciones de los organismos de la OIT:

- La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, CEACR, al referirse a la proliferación de cooperativas de trabajo asociado viene recordando que el artículo 2 del convenio 87 dispone que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a éstas. Por lo tanto “cuando los trabajadores de CTA u otros tipos de contratos civiles o comerciales efectúan, con relación de subordinación, tareas propias del giro normal de

actividades de la entidad deben ser considerados empleados en una verdadera relación de trabajo y en consecuencia deben gozar del derecho de asociación sindical”. Así las cosas, en el marco de la conferencia 93^a, que tuvo lugar en el año 2005, la comisión le pidió al gobierno que tomara las medidas necesarias para garantizar la plena aplicación del convenio de manera que todos los trabajadores, sin distinción, puedan ejercer el derecho de asociación.

- Por otro lado la Comisión de Normas de la Conferencia de la OIT ha considerado que hay grandes discrepancias entre la legislación y la práctica con las disposiciones del Convenio 87, por lo que ha pedido también al gobierno colombiano que tome las medidas necesarias a fin de garantizar la plena aplicación del convenio, tanto en la legislación como en la práctica. También ha dicho la Comisión que

La no observancia del convenio 87 y la dramática situación de violencia contra los sindicalistas ha dado lugar a numerosas quejas ante el CLS (como el caso 1787), en esa medida la comisión instó una vez más al gobierno a que garantice el derecho a la vida

y a la seguridad, a fin de permitir el debido ejercicio de los derechos consagrados en el convenio.

Estas observaciones han sido reiteradas en las conferencias 88 del año 2000, 89 de 2001, 90 de 2002, 91 de 2003, 92 de 2004 y 93 de 2005.

Así las cosas, el llamado es también a las organizaciones sociales y sindicales para que divulguen todos estos atropellos que se vienen dando contra el movimiento sindical, y generar conciencia en todas las instancias civiles, políticas y jurídicas de la vida nacional, para así evitar el marchitamiento de los sindicatos y permitirles su accionar dentro del marco del Estado social y democrático de derecho que nos rige a partir de la Constitución Política de 1991.

Fuentes y aportes

La información y los datos aquí registrados fueron suministrados principalmente por miembros de las organizaciones sindicales referidas. Donde así se indica, fue extractada de medios de comunicación como prensa y televisión (*El Espectador*, *El País*, *Noticiero CM&*, *Caracol TV*) y de otro tipo de medios y comunicados públicos disponibles en internet, en portales como www.superbancaria.gov.co y www.portafolio.com.co.