

OBSERVATORIO

de los derechos del trabajo

Boletín de Derechos Humanos de los Trabajadores & las Trabajadoras Colombianos

Noviembre del 2000 — N° 1



ESCUELA NACIONAL SINDICAL

Programa de
Derechos Humanos y Laborales
Calle 51 N° 55-78
Tel: 5133100 Fax: 5122330
E-mail: defenlab@epm.net.co
A.A. 12175 Medellín-Colombia

Presentación 1

**Informe sobre violación
de los derechos humanos
de los trabajadores
sindicalizados**

1991-2000 2

1. Balance
contra el olvido 2

2. Autoría de las
violaciones 5

3. Panorama de los
derechos humanos
de los trabajadores
sindicalizados

Enero-agosto del 2000 .. 6

**El derecho a la negocia-
ción colectiva en Colom-
bia: Dinámicas y tenden-
cias en la década
de los 90 9**

1. Temas y contenidos
de la negociación

colectiva 10

2. Los problemas 13

Con el auspicio de la:



JUNTA DE ANDALUCÍA
PROGRAMA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

PRESENTACIÓN

Desde 1991 la Escuela Nacional Sindical promueve, desde su Programa de Derechos Humanos en el ámbito laboral, la vigencia en Colombia de una cultura de respeto de los derechos humanos de los trabajadores y trabajadoras, especialmente de aquellos vinculados a organizaciones sindicales.

Los trabajadores y trabajadoras sindicalizados sufren aquí una atroz persecución que en términos cuantitativos significa 1.482 sindicalistas asesinados desde 1991 hasta hoy y que sólo en 1999 la mitad de los sindicalistas asesinados en el mundo, son colombianos.

Igualmente existen leyes y actitudes culturales en la opinión pública, el gobierno y el empresariado que impiden el ejercicio libre del derecho de asociación, así como los de huelga y negociación colectiva.

Pero es evidente que el clima de violencia y la dificultad que nuestra sociedad ha tenido, a lo largo de su vida como nación independiente, para resolver sus conflictos de manera razonable y no sangrienta, son el principal obstáculo para el ejercicio de la asociación de cualquier tipo en especial la sindical. Lo anterior es más grave en las actuales circunstancias de guerra sin cuartel y plena de barbarie en que vivimos.

Esta guerra sin futuro, en la que ninguno de sus actores representa hoy al grueso de la población, ni podrá lograr algún triunfo militar total, está acabando con nuestra escasa sociedad civil y con sus débiles organizaciones. Por eso es indispensable exigir acuerdos humanitarios verificables y ceses al fuego inmediatos. Estar radicalmente en contra de una guerra que hoy carece de cualquier justificación política o moral.

El primer número de este esfuerzo divulgativo del Área de derechos humanos y laborales y de su programa de Derechos humanos en el ámbito laboral, busca brindar a la opinión pública nacional e internacional información veraz, responsable y actual acerca de la situación de derechos humanos de los trabajadores y trabajadoras de Colombia, no sólo sobre el derecho a la vida, sino también frente otros derechos laborales fundamentales como el derecho a la negociación colectiva. Esperamos perdurar y despertar interés frente a estos temas que consideramos trascendentes.

Los editores

Informe sobre violación a los derechos humanos de los trabajadores sindicalizados colombianos

1. BALANCE CONTRA EL OLVIDO

Como consecuencia de los fuertes conflictos laborales y sociales que se han presentado, asociados al cambio de modelo de desarrollo y la creciente violencia que experimenta el país, la última década muestra un *panorama dramático en términos de la violación a los derechos humanos de los trabajadores sindicalizados*. La primera evidencia y tal vez la más importante, es que la mayor parte de las violaciones a los derechos humanos de los trabajadores sindicalizados del país, se produce como consecuencia directa del ejercicio de la actividad sindical, esto es, en momentos en que los trabajadores resuelven o terminan un conflicto laboral o, cuando se está en proceso de creación de un sindicato.

Es por ello que no se puede afirmar que la violación de los derechos de los sindicalistas sea solamente una consecuencia del conflicto armado que vive el país. Lo que también resulta claro es que los métodos, formas o eventos que caracterizan la violación de los derechos humanos de los sindicalistas son los propios del conflicto armado colombiano (asesinatos, secuestros, des-

apariciones, amenazas y desplazamientos) y, que una parte de ellos son cometidos por los actores del conflicto que pretenden de una u otra forma garantizar su control sobre el territorio y la población.

Estas afirmaciones son tanto más validas por cuanto, el conflicto armado colombiano ocurre especialmente en sectores rurales y las violaciones a los derechos sindicales son cada vez más urbanas.

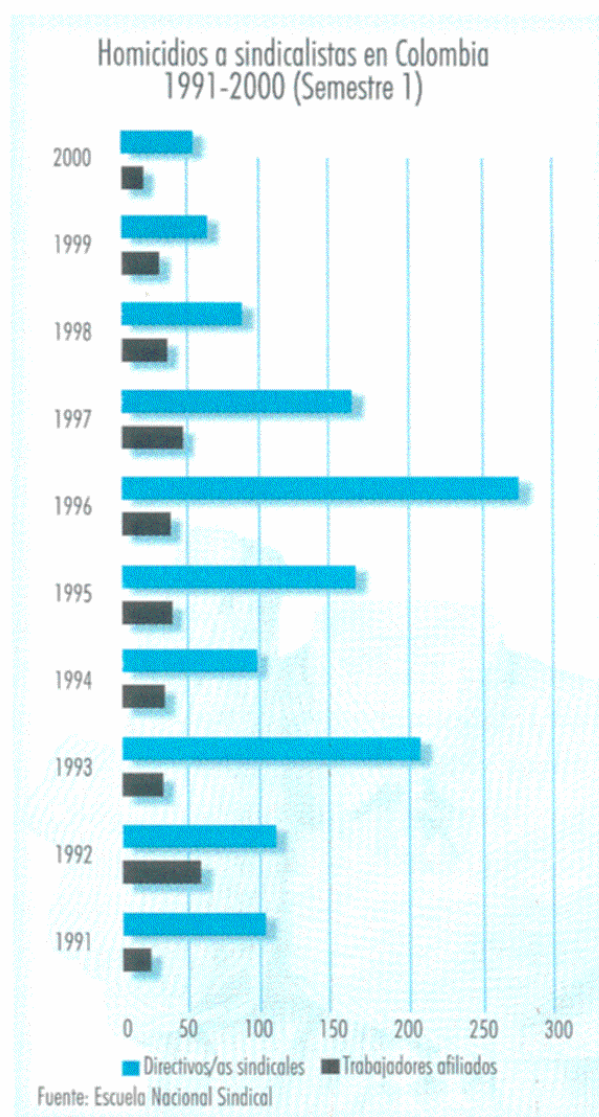
Sobre la violación a los derechos civiles y políticos no resulta exagerado afirmar, pero sí muy lamentable volver a repetir, que Colombia es el lugar más peligroso del mundo para el ejercicio del derecho fundamental de asociación sindical. Y esta situación no cambiará mientras el Estado y los empresarios sigan desconociendo el valor e la importancia del derecho de asociación para la vida de una sociedad que se presume democrática y, mientras no se cambie el imaginario de sectores importantes de la vida política y económica del país que siguen viendo a los trabajadores sindicalizados como aliados de la subversión o como enemigos del «bien común».

El Banco de Datos en derechos humanos de la Escuela Nacional Sindical, haciendo un balance contra el olvido, constata que en Colombia entre 1991 y agosto del 2000 han sido asesinados 1.482 sindicalistas¹, de ellos 290 eran directivos sindicales. Que desde 1996, 78 trabajadores sindicalizados han sido víctimas de atentados contra su integridad física, 47 sindicalistas fueron desaparecidos y 141 sufrieron detenciones ilegales. A este preocupante panorama se suman 60 sindicalistas secuestrados, los 1.573 que han sufrido amenazas de muerte en los tres últimos años y los 14 atentados con bombas a sedes sindicales.

Los agudos conflictos sociales exacerbados por el conflicto armado, se evidencian en asesinatos, atentados, desapariciones, secuestros y amenazas, y producen uno de los fenómenos sociales más preocupantes en términos de la violación a los Derechos Humanos y al Derecho Internacional Humanitario.

Los trabajadores no son ajenos a la catástrofe nacional del desplazamiento y esto se aprecia en los 942 trabajadores sindicalizados que han tenido que abandonar sus lugares de trabajo y residencia entre 1996 y agosto del 2000, como consecuencia de amenazas directas contra sus vidas. La mayoría de ellos son trabajadores agrícolas, maestros y trabajadores oficiales de los municipios.

Más allá de una conclusión general los datos sistematizados por el Banco de Datos de la Escuela Nacional Sindical, nos muestran los siguientes aspectos:



- A lo largo de la última década, la Central Unitaria de Trabajadores —CUT— es la central sindical más afectada por la violación a los derechos humanos. El 86.4% del total de violaciones al derecho a la vida, a la libertad y a la integridad de los sindicalistas se cometieron contra trabajadores afiliados a la CUT. Sin embargo, es importante anotar que durante los dos últimos años se registra un aumento considerable de las viola-

1. Este informe tiene datos estadísticos de homicidios a sindicalistas desde 1991 y datos estadísticos sobre amenazas, atentados, desapariciones, secuestros y otras violaciones desde 1996, hasta agosto 31 del 2000. Los datos que aquí se presentan pueden presentar variaciones en futuros informes, como resultado del proceso de depuración y análisis que se viene haciendo a la base de datos.

ciones a los derechos humanos de trabajadores pertenecientes a la Confederación General de Trabajadores Democráticos —CGTD—.

- En Colombia, el sector más afectado por la violación de los derechos individuales —derecho a la vida, a la integridad física y a la libertad—, son los trabajadores del sector de servicios públicos, que agrupa a los trabajadores de entidades y empresas estatales y privadas que se dedican a actividades de educación, servicios públicos domiciliarios, salud, justicia y construcción de obras públicas. Entre 1991 y el 2000, el 69% de las violaciones se cometieron contra trabajadores de este sector.
- En 1998 y 1999 se registra una disminución de los asesinatos a trabajadores sindicalizados. Este fenómeno puede apreciarse si comparamos, por ejemplo, las cifras totales de asesinatos cometidos en 1996, el más grave de la década con 284 casos. Sin embargo, esta disminución en los homicidios contrasta, con un aumento en las amenazas, los secuestros y los atentados, cometidos principalmente contra dirigentes nacionales del movimiento sindical².
- Las amenazas de muerte constituyen la segunda gran violación a los derechos civiles y políticos de los trabajadores sindicalizados. Entre 1996 y agosto del 2000, 1.573 sindicalistas han sido amenazados y como consecuencia de ello se han tenido que desplazar de sus lugares de trabajo.
- Los atentados con bombas y petardos constituyen una de las prácticas usadas por los violentos para coaccionar, amenazar y desarticular el movimiento sindical. En el período que va de 1996 a 1999 se registraron 14 atentados contra sedes sindicales³ (la mayoría de ellas ubicadas en los departamentos de Antioquia y Atlántico).
- En la década, el 25.2% del total de violaciones a los derechos humanos de los trabajadores sindicalizados se han cometido contra mujeres de las cuales el 13.1% son dirigentes sindicales. Este porcentaje está constituido, fundamentalmente, por homicidios y amenazas de muerte.
- Antioquia es, desde 1991, el departamento del país donde se cometen la mayoría de los asesinatos y violaciones a los derechos humanos de trabajadores sindicalizados. En otras divisiones administrativas, fundamentalmente Cundinamarca, Tolima, Atlántico y el departamento del Valle del Cauca se registra un aumento considerable en las amenazas de muerte y los atentados contra trabajadores sindicalizados.

2. De estos atentados interesa resaltar los siguientes casos: el atentado contra Domingo Tovar Arrieta, Director del Departamento de Organización de la CUT; el atentado contra Tarcisio Mora, Presidente de FECODE; y el atentado contra María Clara Baquero, Presidenta de la Asociación de Empleados del Ministerio de la Defensa.

3. Es preciso recordar que en 1997 se presentó un atentado con bomba en una sede sindical en la cual funcionaban 4 sindicatos (SINTRALEONISA, SINTRATELSA, SINTRATEXIL y FEDETEX) y en 1996 se presentaron atentados contra las sedes sindicales de SINDICONS, SINTRAMUNICIPIO, SINTRAEPP en Medellín y SINTRAINAGRO en Apartadó (Antioquia). Sobre estos atentados véase: Cuadernos de Derechos Humanos de la Escuela Nacional Sindical N° 5 y N° 6.

2. AUTORÍA DE LAS VIOLACIONES

De acuerdo con la información sistematizada de 1996 a agosto del 2000, el actor armado que mayor incidencia tiene en la violación a los derechos humanos de los sindicalistas colombianos son los grupos de autodefensas y/o paramilitares. El 16.27% de las amenazas de muerte que reciben los dirigentes sindicales provienen de grupos de autodefensas y el desplazamiento forzado de los sindicalistas es, fundamentalmente, una consecuencia de las amenazas e incursiones de estos grupos. El 39.13% de los trabajadores desplazados han tenido que abandonar sus lugares de trabajo y residencia después de recibir amenazas de estos grupos. Igualmente, la mayoría de los atentados a organizaciones sindicales son atribuibles a este actor armado. A esto se le suma la autoría en el 18.54% de los homicidios cometidos contra sindicalistas.

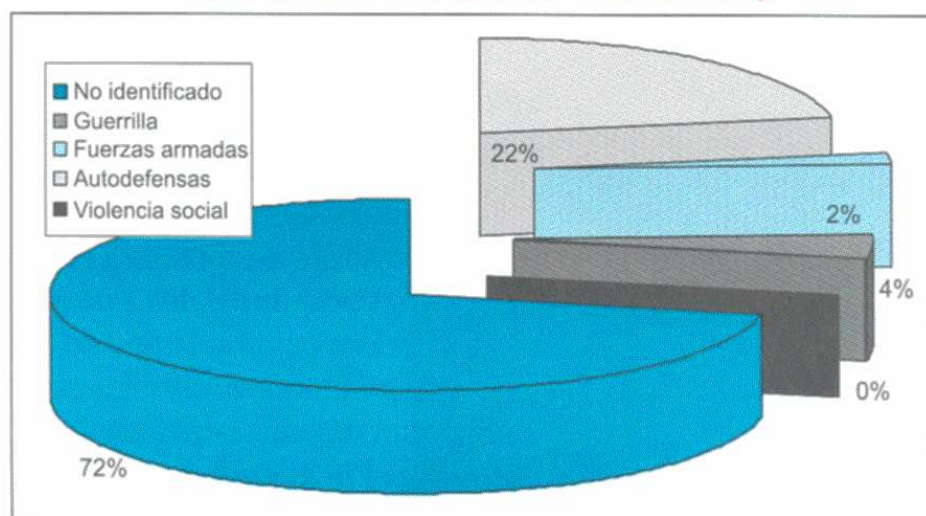
Durante 1999 y el 2000, se presenta un aumento de las violaciones atribuibles a agentes directos del estado. Los hostigamientos, los atropellos y las detenciones ilegales durante jornadas de protesta sindical tienen como autoría a miembros de la policía y el ejército⁴.

La violación de los derechos humanos de los sindicalistas más importante atribuible a los grupos guerrilleros, es la práctica del secuestro. Como se ha mostrado en nuestros informes, estos grupos son responsables del 71.66% de los secuestros cometidos contra los sindicalistas y del 3.11% de las amenazas de muerte.

Existe, sin embargo, un porcentaje muy grande de casos de violación a los derechos humanos de los sindicalistas en los cuales el victimario no puede esclarecerse con precisión. Según el Banco de Datos de la Escuela Nacional Sindical, de un total

de 3.587 casos de violación a los derechos humanos de los sindicalistas entre 1996 y lo que va del 2000, sólo en 1.011 (28.18%) de los casos se conoce claramente los responsables. En la mayoría, el 71.81%, los autores materiales e intelectuales son desconocidos. En este sentido, la oscuridad e impunidad en la que permanecen la ma-

RESPONSABILIDAD DE LAS VIOLACIONES A SINDICALISTAS EN COLOMBIA 1996-2000 (1ER SEMESTRE)



4. Sobre las violaciones cometidas por agentes del Estado durante paros y movilizaciones sindicales véase: Cuaderno de DDHH N° 8. Escuela Nacional Sindical. Marzo del 2000.

yoría de las violaciones a los derechos humanos de los trabajadores sindicalizados hace cada día más peligrosa la actividad sindical en el país.

Una cosa sí es clara: En Colombia el 75% de las violaciones a sindicalistas es la consecuencia directa de la forma como se impide el ejercicio del derecho de asociación sindical, el 20% de las violaciones es el resultado de la agudización del conflicto armado y, finalmente, un 5% corresponde a actos de violencia delincuencial que obedecen a la degradación social que vive la sociedad colombiana.

3. PANORAMA DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS. ENERO-AGOSTO DEL 2000

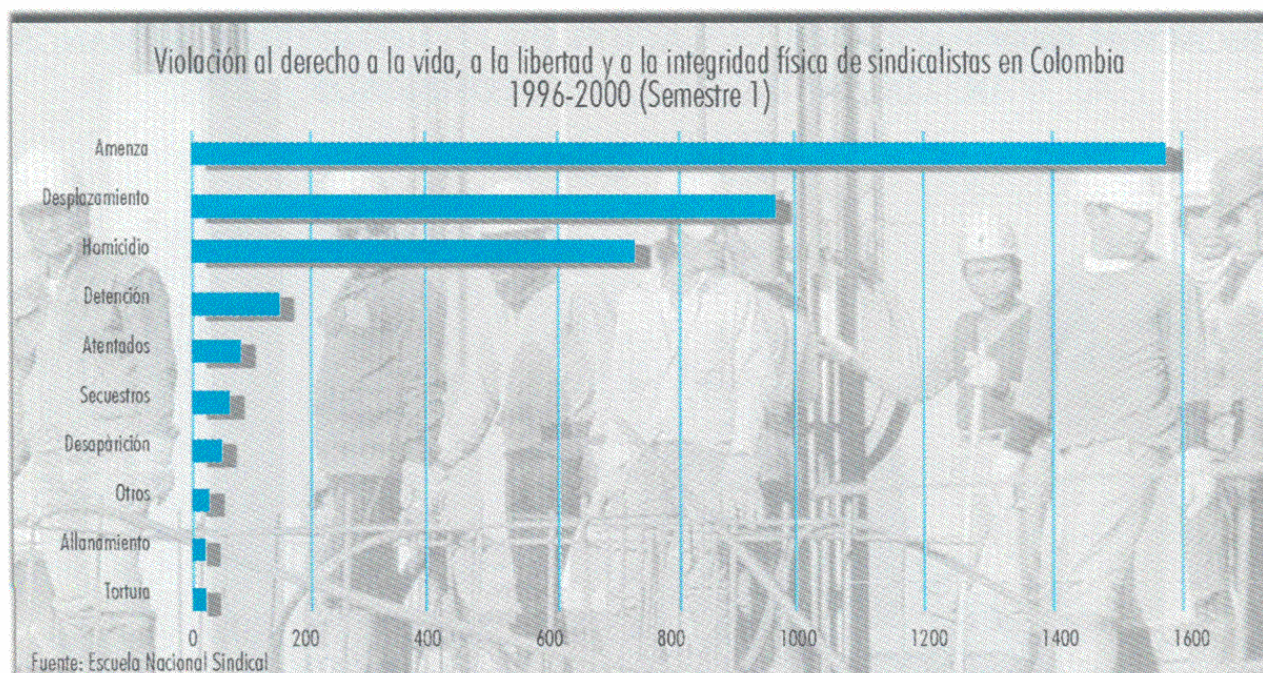
Lamentablemente la situación de derechos humanos que presenta el sindicalismo colombiano durante este año ha empeorado y nuevamente, se presenta un balance siniestro en la situación de violación a los derechos humanos de los trabajadores y líderes sindicales del país.

Los aspectos más representativos durante este año son:

- En lo que va del año, 60 sindicalistas han sido asesinados, 117 han sido amenazados de muerte, 35 han sido detenidos arbitrariamente, 29 se encuentran desplazados forzosamente, 12 han sido secuestrados y 4 se encuentran desaparecidos.
- Si comparamos estos datos con las cifras presentadas en el numeral anterior, se aprecia una tendencia de aumento en los homicidios y las amenazas de muerte a directivos sindicales por grupos paramilitares y un aumento en los secuestros a trabajadores atribuibles a la guerrilla.
- En lo que va del año 2000, del total de 261 violaciones contra el derecho



El tercer ojo de Leo Matiz. Ediciones Gamma. Colombia, 1994.



a la vida y a la integridad física de los sindicalistas colombianos, 92 (35.24%) han sido cometidas contra trabajadores pertenecientes a entidades del sector público.

Esta situación alarmante y dramática y su tendencia ascendente, no deja otra alternativa que seguir señalando que Colombia es el lugar más peligroso del mundo para la actividad sindical y, que esta situación difícilmente cambiará mientras persista la confrontación armada.

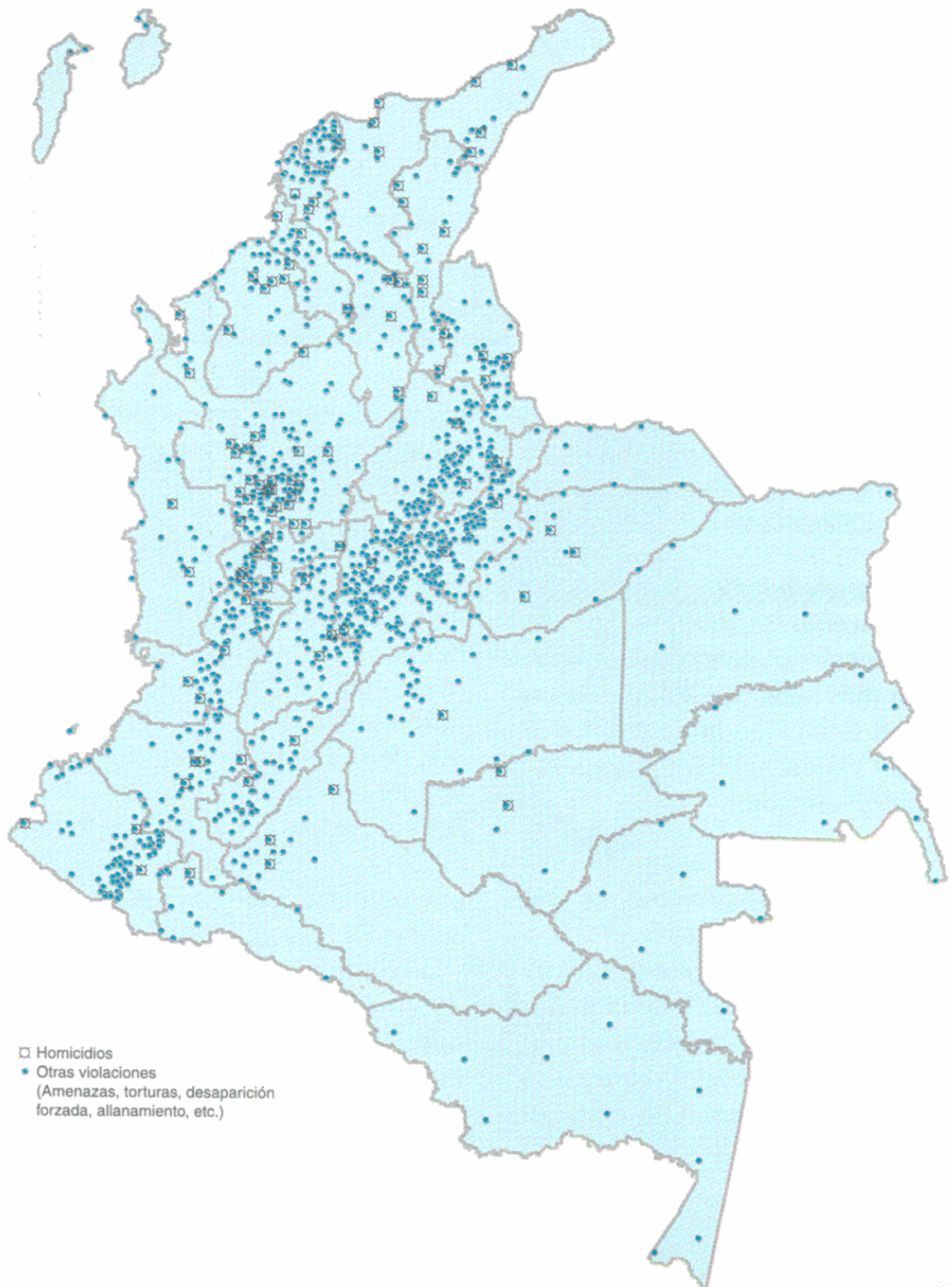
De estas cifras, que son alarmantes y siguen mostrando las formas perversas de manifestación del conflicto social y armado sobre el mundo laboral, interesa destacar dos aspectos. En primer lugar, que la mayoría de las violaciones a los derechos humanos de los sindicalistas se cometen en momentos claves de su vida laboral y sindical, esto

es, en momentos en que los trabajadores resuelven conflictos relacionados con su actividad laboral.

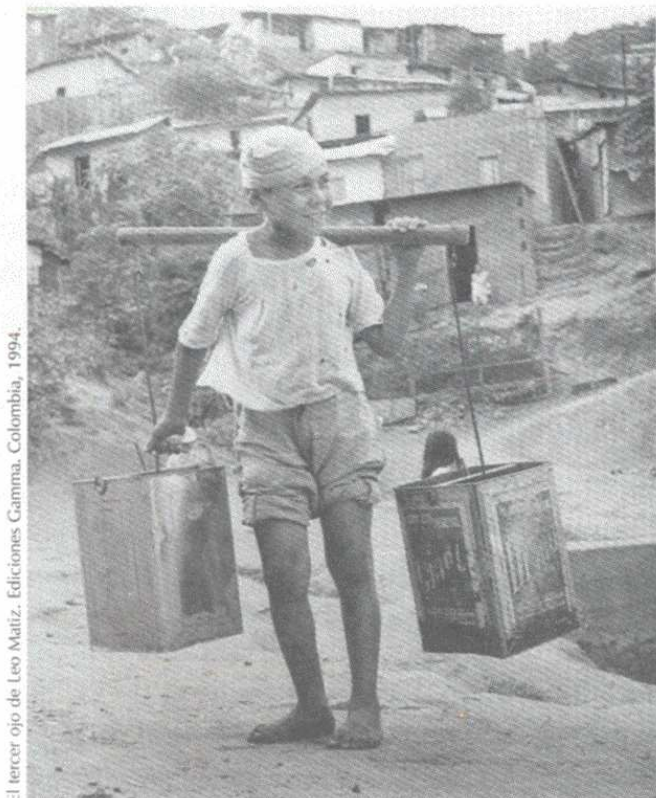
En segundo lugar, las cifras en términos de la disminución de los homicidios y el aumento de amenazas, atentados y detenciones ilegales, evidencia la paradoja a la que se enfrenta y se ha enfrentado el movimiento sindical cuando se vislumbran escenarios de negociación política con los actores del conflicto armado. El gobierno de Andrés Pastrana, siguiendo la tradición de todos aquellos gobiernos que se han propuesto como objetivo conseguir la paz, acompaña el discurso de la voluntad de paz y las concesiones a los actores del conflicto armado, con un progresivo endurecimiento hacia los actores del conflicto económico y social ubicados en la legalidad y por fuera de la acción armada.

UBICACIÓN GEOGRÁFICA DE VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LOS SINDICALISTAS COLOMBIANOS

1996 - 2000



EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN COLOMBIA: DINÁMICAS Y TENDENCIAS EN LA DÉCADA DE LOS 90



El tercer ojo de Leo Matiz. Ediciones Gamma. Colombia, 1994.

Por:
**Héctor Vásquez
Fernández**

Programa de
Negociación,
Gestión y
Planificación Sindical
Escuela Nacional
Sindical

La negociación colectiva constituye uno de los pocos espacios de concertación que se ha logrado consolidar con muchas dificultades en Colombia, pese al adverso contexto social en el que los conflictos sociales tienden a resolverse a través de la exclusión, la violencia y la negación del otro. Esta actividad, esencial para la construcción de una sociedad auténticamente democrática, se ha visto debilitada de manera preocupante por factores como la cultura antisindical por parte de empleadores, gobiernos y altos funcionarios del Estado, la violencia contra sindicalistas, la ausencia de una legislación laboral que recoja y aplique de manera integral los convenios internacionales de la OIT, la recesión económica y las políticas de corte neoliberal que propugnan por un mundo sin sindicatos ni normas que regulen el mercado de trabajo. Por otro lado, pese a la enorme importancia que tiene la negociación colectiva y al papel central que ocupa en la actividad de los sindicatos, ésta todavía se reciente por la forma espontánea y poco preparada en que la mayoría de los sindicatos la asumen, constituyéndose este descuido en un factor que debilita la posición de los sindicatos y que afecta sus resultados.

1. TEMAS Y CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Luego de la aprobación de la ley 50 de 1990 que reformó la legislación laboral colombiana, la negociación colectiva entró en un período de crisis que se manifestó, por un lado, en los nulos avances en materia de conquistas convencionales por parte de los sindicatos y, por otro, en la disminución del número de convenios colectivos y en la cobertura de los trabajadores beneficiados por los mismos.

Durante el decenio de los 90 se presentaron en promedio 751.7 convenios colectivos por año, de los cuales el 64.4% correspondió a convenciones colectivas y el 35.5% a pactos. Este promedio no incluye las negociaciones colectivas que realizaron los empleados del sector público, por cuanto hasta antes de la ley 411 de 1997 que adoptó el convenio 151 de la OIT, a los trabajadores de este sector la ley no les reconocía el derecho a firmar convenciones colectivas, sino sólo a presentar “solicitudes respetuosas”.

El decenio termina con una caída de la negociación colectiva. Si tenemos en cuenta que la mayoría de las negociaciones se pactan a dos años, entre 1997 y 1999 las convenciones y pactos presentan una disminución del 24.6%, más pronunciada en las convenciones colectivas (-29.78%) que en los pactos (-6.73%). Este fenómeno está relacionado con hechos como la firma de convenciones colectivas por períodos mayores a dos años, las fusiones y/o liquidaciones de empresas, o por estrategias de liquidación de sindicatos adelantadas por algunos empleadores. Por último, es necesario registrar cómo en 1999, en el sec-

tor privado se presentaron más pactos (210) que convenciones colectivas (205).

En cuanto a la cobertura de la contratación colectiva, a lo largo del decenio se observa también un descenso bien preocupante: 409.918 personas en los años 94-95; 373.433 en los años 96-97 y 326.807 en el 97-99, es decir una disminución de 8.9% y 12.48% respectivamente. Estas cifras tampoco incluyen a los empleados del sector público, que si se toman en cuenta duplicarían la cifra de la cobertura de la contratación colectiva. De cualquier manera, la contratación colectiva tiene un alcance muy limitado en Colombia, representando apenas el 2.3% de la población ocupada, o el 7% si sumamos los trabajadores del sector público organizados sindicalmente.

Los años 90 no fueron significativamente innovadores en materia de contenidos en la contratación colectiva, el balance final ha sido más bien de retroceso. En general, la contratación colectiva se mantuvo dentro de los temas y contenidos clásicos (ver anexo), presentándose algunos temas nuevos entre los cuales los más significativos fueron los siguientes: productividad, derecho a la información, educación y capacitación para el trabajo, salud y trabajo, nuevas tecnologías y procesos de reestructuración del trabajo, paz y derechos humanos.

Un aspecto significativo de la negociación en los 90 fue la aceptación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) como referente básico en la negociación de los salarios, lo cual quebró definitivamente una tendencia por parte de los sindicatos a negociar en pesos que la hacía muy endeble desde el punto de vista técnico. Aquí, sin embargo, se avanzó muy poco en la utilización

CONVENCIÓN, PACTOS Y COBERTURA
DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA

AÑOS	Convención colectiva	Pacto Colectivo	Contrato sindical	Total
1990	660s	258		918
1991	487	184		671
1992	468	356		824
1993	467	184		651
1994	496	321		817
1995	517	307		824
1996	607	334	4	945
1997	376	257	1	634
1998	502	252	1	755
1999	264	214		478

Fuente: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

de otros referentes, como la productividad, a través de acuerdos en torno al desarrollo conjunto de políticas entre empresas y sindicatos para mejorar sus niveles, que se tradujeran no sólo en el mejoramiento de la capacidad competitiva de las empresas en el contexto de la apertura económica, sino también en el mejoramiento de la estabilidad y de los niveles de calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras. En los casos en que se ha negociado reconocimientos económicos en relación con la productividad, no parece claro el procedimiento para medirla, ni los acuerdos para un trabajo conjunto entre empresa y sindicato para lograr el objetivo de su incremento.

En general, las empresas se resisten a crear una cultura de la productividad que tenga en cuenta a los sindicatos como interlocutores necesarios en estos procesos,

aportándoles información relevante sobre todos los aspectos de producción y costos, coordinando con ellos acciones conjuntas para su mejoramiento y políticas de reparto de sus resultados entre todos los actores que participan en estos procesos; al mismo tiempo, tampoco ha sido preocupación de los sindicatos involucrarse en el tema de la productividad y lo que ha predominado más bien es una actitud de desconfianza por lo que ésta pueda representar en términos de intensificación de las cargas de trabajo y de sus consecuencias sobre el empleo.

Otro tema significativo en el proceso de la negociación colectiva ha sido el de los sistemas de contratación. Frente a la ley 50 del 90, que flexibilizó la contratación de trabajadores permitiéndoles a los empleadores contratar trabajadores a término fijo hasta por tres años y posibilitando la renovación de este tipo de contratos de manera indefinida, facilidad que entraña una grave amenaza a la estabilidad y existencia misma de los sindicatos, la gran mayoría de estos optaron por plantear en los pliegos reivindicaciones que apuntaban a transfor-

TRABAJADORES/AS BENEFICIARIOS
DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA

1994	196.241
1995	244.677
1996	169.505
1997	203.928
1998	176.741
1999	150.066

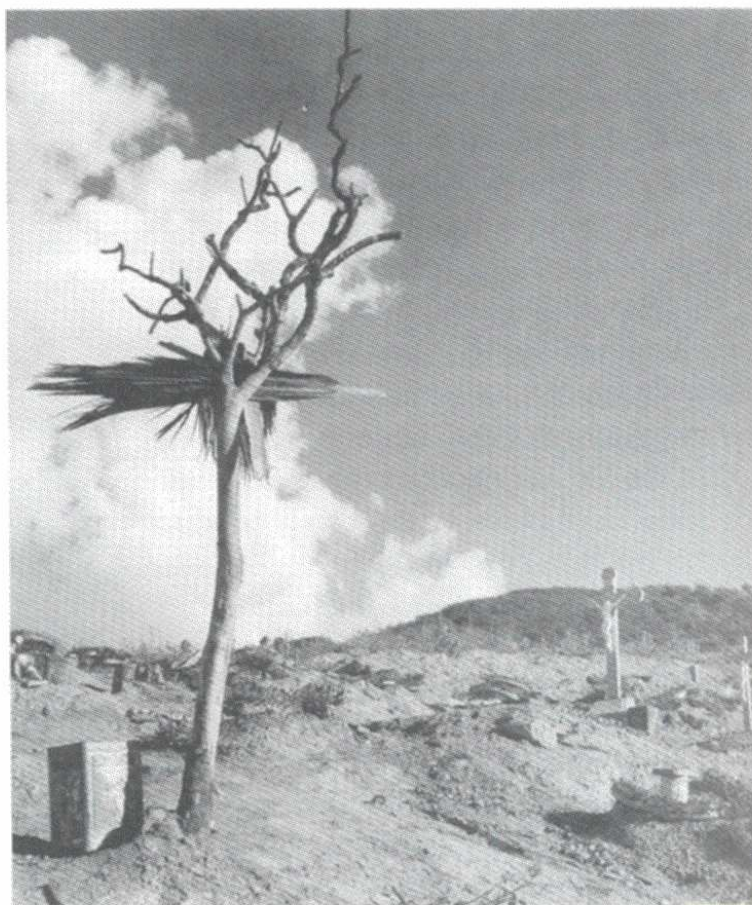
Fuente: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

mar este tipo de contratos a término indefinido, o a limitar el número de personas contratadas bajo esta modalidad. Por su parte, las empresas que en sus convenciones colectivas tenían cláusulas que restringían la utilización de este tipo de contratos, plantearon en sus denuncias y en el desarrollo mismo de la negociaciones, su modificación o supresión y la disminución de las tablas de indemnización, con el objetivo de lograr una mayor flexibilidad en la contratación.

A lo largo de los 90 este fue uno de los temas de la negociación que más conflicto produjo y en el que menos se ha avanzado, cuando es completamente posible la exploración de fórmulas que le permitan a las partes asegurar sus respectivos intereses, esto es, garantizar la estabilidad de las organizaciones sindicales y la vinculación de personas mediante contratos indefinidos, al mismo tiempo que las empresas tienen la flexibilidad para contratar de acuerdo con los ritmos de producción. En relación con lo anterior y con la estructura de costos de las empresas, algunas empresas y sindicatos encontraron fórmulas de acuerdo que aparentemente permitían conciliar sus intereses en la negociación colectiva, a través de acuerdos mediante los cuales los sindicatos aceptan que los trabajadores nuevos que se contratan ingresen con unas garantías inferiores a los de los trabajadores y trabajadoras convencionales, a cambio de que tales contratos se hagan de manera indefinida o a que las empresas garanti-

cen una plantilla mínima de trabajadores. En este punto vale la pena seguir explorando fórmulas conjuntas que permitan salvaguardar los intereses de las empresas y de los sindicatos que al mismo tiempo permitan la generación de nuevos puestos de trabajo.

Un tercer tema de conflicto fue el relacionado con la denominada "armonización de las convenciones a la ley 100", en un contexto en el cual la propia ley autorizaba a los tribunales de arbitramento a fallar sobre los temas de salud incluidos en las convenciones colectivas. La resolución de este conflicto dependió en la mayoría de los casos de la respectiva correlación de fuerzas, y en otros, se adoptaron fórmulas que aseguraban el interés de las partes, como garantizar por vía de convención colectiva



El tercer ojo de Leo Matiz. Ediciones Camma. Colombia, 1994.

aquellos aspectos de salud que no cubría el POS.

La ley 100 también puso sobre el tapete la discusión de los regímenes especiales de pensiones, particularmente en el sector público. Aquí los acuerdos se hicieron sobre la base de respetar los derechos de los trabajadores antiguos y aceptar el régimen de ley para los trabajadores nuevos.

2. LOS PROBLEMAS

Varios son los problemas a los que se enfrentó la contratación colectiva por parte de los trabajadores y los sindicatos en Colombia durante el decenio de los 90. Uno ha sido la baja tasa de sindicalización que históricamente hemos tenido, que debilita la acción sindical y limita la incidencia y cobertura de la contratación colectiva. *Ni siquiera en la época del gobierno de la "Revolución en marcha"*, cuando el liberal López Pumarejo se apoyó en las masas urbanas para mantenerse en el poder frente a los sectores conservadores, la tasa de sindicalización alcanzó una cifra significativa respecto de la población ocupada (4.7% en 1946). La tasa más alta se presentó en los años 70 (16.64% de la población ocupada en 1976). En los años 90 esta tasa se ha mantenido entre un 7 y 6%, representada en cerca de 870.000 trabajadores y trabajadoras organizados en 2.300 sindicatos, la mayoría de ellos sindicatos gremiales y de empresa.

El fenómeno de la baja tasa de sindicalización hay que explicarlo en la fuerte cultura antisindical que tradicionalmente ha predominado en los sectores empresariales, los cuales se han resistido siempre a aceptar el derecho de asociación como un

derecho fundamental, básico para la construcción de una sociedad más democrática, equitativa y pacífica, resistencia que ha tenido su expresión en la propia legislación laboral, la cual se ha caracterizado por las restricciones que impone al derecho de asociación y de libertad sindical: en Colombia sólo se puede constituir sindicatos a partir de 25 personas y los convenios 87 y 98 de la OIT sobre libertad sindical y negociación colectiva, que fueron adoptados por la OIT en 1948 y 1949 respectivamente, se incorporaron a nuestra legislación de manera restrictiva 27 años después.

Un segundo problema, ligado al anterior, consiste en que la negociación sectorial, por rama de industria o actividad económica, está proscrita de la práctica de la negociación colectiva, no sólo a causa de la abierta resistencia de los empleadores para reconocerla y admitirla, sino también por la debilidad organizativa de los trabajadores y por la prevalencia de una estructura sindical obsoleta, que dispersa y fragmenta a los trabajadores en pequeñas organizaciones de empresa o de gremio con una muy débil capacidad de gestión. Además, pese a que la legislación laboral reconoce la existencia de sindicatos de industria, nuestra legislación privilegia e impone la negociación al nivel de empresa y los sindicatos de industria funcionan en la práctica como si fueran sindicatos de base o empresa. Esta restricción es una expresión de cómo en Colombia los convenios de la OIT que garantizan la negociación colectiva (98, 151 y 154) no se adoptan de manera integral, pues en este caso, la ausencia de una reglamentación de la negociación sectorial o por rama, no tiene en cuenta la Recomendación 163 de 1981 la cual dispone

en su párrafo 4, subpárrafo 1), que “ en caso necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que la negociación colectiva pueda desarrollarse en cualquier nivel, y en particular a nivel del establecimiento, de la empresa, de la rama de actividad, de la industria y a nivel regional o nacional”

En estas condiciones, no existe la posibilidad de incluir dentro de la cobertura de la contratación colectiva a los miles de trabajadores y trabajadoras de las pequeñas empresas, los cuales constituyen la inmensa masa de la población trabajadora del sector formal de la economía, estableciendo en cada sector, según sus características, un piso de derechos y de condiciones mínimas de contratación. Esta situación también ha traído como consecuencia, que empresas de un mismo sector y en condiciones tecnológicas semejantes, se vean en desiguales condiciones de competitividad debido a diferenciales en los costos laborales y en las condiciones de contratación de los trabajadores.

Un tercer problema es el de la baja cobertura de la contratación colectiva que ya fue reseñada atrás. La baja proporción de personas beneficiadas por la contratación colectiva es una de las razones que permite explicar la desigual distribución del ingreso en Colombia, por una razón fundamental: a través de la contratación colectiva los trabajadores y trabajadoras tienen la posibilidad de incidir en la forma cómo se distribuye el valor agregado, es decir, la nueva riqueza que se genera a través del trabajo. Esto se observa, por ejemplo, en el salario promedio de la muestra de negociaciones colectivas que la Escuela Nacional Sin-

LA DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO EN COLOMBIA

AÑOS	GINI	Decil 1	Decil 3	Decil 9	Decil 10	Suel- dos*
1991	0.548	0.92	2.94	14.08	47.93	14.8
1992				13.96	50.90	17.9
1993	0.562	0.74	2.58			20.4
1994						18.5
1995						16.9
1996		0.63	2.88	15.23	46.93	16.3
1997	0.555	0.63	2.94	16.09	44.05	16.3
1998	0.563	0.63	2.79	15.55	47.09	
1999	0.556	0.58	2.81	16.07	45.49	

*Sueldos y salarios/Valor agregado del sector industrial sin trilla de café

Fuente: Dane y cálculos DNP-UDS-DIOGS con base en Dane, SIS boletín N° 26, citado por Anzola S. Libardo en “El plan Colombia y la economía política de la guerra civil”. Indicadores de competitividad de la economía colombiana, junio de 1999. N° 13.

dical sistematiza en su banco de datos (CISCON), más de 200, que es 3.26 veces el salario mínimo legal, o en la forma como se distribuye el valor agregado entre remuneraciones de los trabajadores y trabajadoras y el excedente de explotación.

Un cuarto problema está representado por la figura del “Pacto Colectivo”, establecido en nuestra legislación como una alternativa de “negociación” para los trabajadores no sindicalizados, pactos que en la práctica no representa una negociación real en la que los trabajadores puedan definir con autonomía sus peticiones y elegir sus negociadores, sino que, con contadas excepciones, el pacto les viene impuesto desde arriba y a ellos sólo les dejan la alternativa

de acogerse. Por otro lado, es usual que muchas empresas utilicen los pactos colectivos como una estrategia antisindical a través de la cual se presiona a los trabajadores para que renuncien a las organizaciones sindicales y adhieran al pacto, o para evitar el surgimiento de sindicatos, o para acabarlos o reducirlos a su mínima expresión. Sobre este aspecto ya se ha pronunciado el Comité de Libertad Sindical de la OIT, cuando ha subrayado que “la negociación directa entre la empresa y sus trabajadores por encima de las organizaciones representativas, cuando las mismas existen, puede en ciertos casos ir en detrimento del principio por el cual se debe estimular y fomentar la negociación colectiva entre empleadores y organizaciones de trabajadores”.¹

Un quinto problema ha sido el debilitamiento de la contratación colectiva por la vía de los fallos recientes de la Corte Suprema de Justicia en relación con la titularidad del conflicto laboral, antes reservado sólo al sindicato y que éste iniciaba a partir de la presentación del pliego de peticiones: la Corte le ha otorgado también a los empleadores la facultad de revisar las convenciones colectivas y ahora los tribunales de arbitramento pueden fallar en torno a las demandas de estos, cuando antes sólo lo podían hacer en relación con el contenido del pliego presentado por el sindicato, o con los temas que las partes habían acor-



El tercer ojo de Leo Matiz. Ediciones Gamma. Colombia, 1994.

dado discutir en el proceso mismo de la negociación colectiva. Estos fallos, aunado a la crisis económica de los últimos años, ha conducido a muchos sindicatos a prorrogar la vigencia de las convenciones colectivas por temor a que los tribunales de arbitramento les arranquen conquistas significativas, o a negociar vigencias superiores a los habituales dos años, y, en la práctica, se convierten en un factor de desestímulo que debilita la contratación colectiva y contraría los convenios y recomendaciones de la OIT.

Por otro lado, el proceso de la contratación colectiva se ha visto debilitado en sus resultados, —es decir, en la posibilidad de ac-

¹ Recopilación de principios y decisiones del Comité de Libertad Sindical. Párrafo 786. 1996.

ceder a un mejor nivel de vida a través del mejoramiento de las remuneraciones de los trabajadores, lo cual, indudablemente, tendría un impacto positivo en la perspectiva de fortalecer el mercado interno, y con él la dinámica de crecimiento del sector real de la economía-, por las estrategias de competitividad que han adoptado la mayoría de las empresas, las cuales, antes que centrarse en el desarrollo de elementos competitivos durables, como la calidad, el desarrollo tecnológico, la productividad, la innovación y el conocimiento, se han centrado en la estrategia de reducir los costos laborales a través de la precarización de las condiciones de contratación, –contratos temporales o a través de cooperativas de trabajo asociado-, que tienen un efecto perverso en las remuneraciones de los trabajadores, además de socavar las bases para el desarrollo de las organizaciones sindicales, estrategia excluyente que deja de lado la posibilidad de conformar un mercado interno fuerte, con capacidad de compra, que piensa más en los mercados externos, pero que se equivoca en la medida en que siempre resultarán otros mercados de trabajo más precarios y baratos que anulen la ventaja competitiva que de esta manera transitoriamente se consigue.

Finalmente, la negociación colectiva se sigue manteniendo en casi todos los casos dentro de un esquema competitivo de relaciones laborales. En este esquema, las partes apenas se reconocen dentro del marco estricto de la ley, no existe entre ellas un interés y un reconocimiento recíproco, las partes compiten por lograr el apoyo de los trabajadores a expensas de debilitar la posición del otro, y la nego-

ciación se mueve dentro de lo que en teoría de los juegos se conoce como un juego de suma cero, en el que una parte gana lo que la otra pierde. Muy pocas empresas y sindicatos ensayan modelos de relaciones laborales que partan del reconocimiento recíproco de la legitimidad del otro, con respeto de sus mutuas autonomías, que reconozcan en la empresa la vigencia de los derechos civiles, sociales y políticos y que, en relación con la negociación colectiva, se traduzcan en modelos más integrativos en que las partes buscan conjuntamente la solución de problemas y el incremento de resultados. Este esquema se refleja en los temas de negociación que proponen la mayoría de los sindicatos, referidos básicamente a aspectos económicos y de obligaciones por parte de los empresarios, y, en el caso de las empresas, a su negativa a reconocer la organización sindical como un interlocutor necesario en los procesos de reestructuración y organización del trabajo, y a negarle el acceso a toda información que le permita un mayor conocimiento de la empresa y del trabajo.

Este cambio en los esquemas de relacionamiento entre las empresas y los sindicatos tiene también relación con el pobre reconocimiento por parte de los empleadores de los derechos laborales como parte fundamental de los derechos humanos, un tema que cada vez suscita más atención por parte de la comunidad internacional, en particular de los organismos de las Naciones Unidas que tienen que ver con la promoción y defensa de los Derechos Humanos, y que cada vez toma más fuerza también en los procesos de integración económica.