

OBSERVATORIO

de los derechos del trabajo



ENS

ESCUELA NACIONAL SINDICAL

Área de Derechos
Humanos y Laborales

Calle 51 N° 55-78

Tel: 5133100 Fax: 5122330

E-mail: coddhlab@ens.org.co

A.A. 12175 Medellín-Colombia

Presentación 1

Informe sobre los
derechos humanos
de los sindicalistas
colombianos. Enero
1° al 30 de abril
del 2004 2

A propósito del día
de la madre: Derechos
relacionados con la
maternidad en las
trabajadoras de la
agroindustria
bananera 8

Precarizar y perseguir:
La estrategia
antisindical
del uribismo 14

Con el auspicio de la



UNIÓN EUROPEA

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.

PRESENTACIÓN

Con esta tercera edición del Observatorio de los derechos humanos y laborales pretendemos agregar otro esfuerzo más a la búsqueda de cumplir uno de los objetivos estratégicos de la Escuela Nacional Sindical: promover en Colombia una cultura de respeto de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras y los trabajadores colombianos, especialmente de aquellos que padecen en mayor grado —con lo difícil que es hacer esa valoración en Colombia— violencia y explotación, en tanto sindicalistas, jóvenes y menores trabajadores o mujeres.

Se ha generalizado en Colombia la opinión que señala a las trabajadoras y trabajadores sindicalizados como sectores minoritarios poseedores de privilegios exorbitantes que causan la inmensa pobreza de la mayoría de colombianas y colombianos, y obstaculizan la generación de empleo y riqueza.

Nada más ajeno a la verdad. Por el contrario, las trabajadoras y los trabajadores sindicalizados del país son víctimas de la incesante persecución del Estado y de los empresarios, que los estigmatizan además de usar las leyes e instituciones para favorecer sus intereses, e incluso las vulneran con total impunidad; se les acusa sin descanso impidiéndoles, en la práctica, el ejercicio de derechos humanos fundamentales como son laborales y en particular los de la asociación y sindicalización.

La política del actual gobierno es especialmente “sinuosa y mañosa” en materia de empleo y relaciones laborales. Por un lado aplican una política radical de deslaborización que impide la sindicalización, reduce salarios, estabilidad y protección, y lleva a millones de mujeres, niños y jóvenes a pelear a muerte las migajas derivadas de labores precarias en las calles de las ciudades, muchas veces en severas condiciones de explotación e inhumanidad. De otro lado, el presidente Uribe y su ministro de la «Protección empresarial» buscan extirpar al sindicalismo colombiano, al que ven como un cáncer que impide el ejercicio de libertades económicas que consideran ilimitadas. Ilegalizan todos los conflictos, interfieren ilegítimamente en la negociación colectiva y controlan al detalle la vida de las organizaciones sindicales coartando su autonomía en contravía de los estándares mínimos internacionales, cerrando además todos los espacios de diálogo y concertación laboral en el país.

Además de este panorama oscuro no podemos olvidar la sombra de la violencia contra el sindicalismo, que aunque disminuye en víctimas de homicidios, crece en amenazas, detenciones “legales” y procesos judiciales amañados.

En este número intentamos mostrar esa estrategia de destrucción que se cierne sobre el sindicalismo con nuestros reportes sobre violaciones a la vida, a la integridad y a la libertad personal de sindicalistas colombianos y cómo se están vulnerando, en la práctica, los derechos de sindicalización en nuestro país, destacando además los intentos empresariales de vulneración grave de derechos sexuales y reproductivos de las mujeres trabajadoras de la agroindustria bananera.

Estanislao Zuleta nos dice en su texto “Sobre la guerra” que “sólo un pueblo maduro para el conflicto, es un pueblo maduro para la paz”, los intentos de extirpar los conflictos sociales y laborales o de negarlos, nos muestran qué tan inmadura se encuentra esta sociedad y su gobierno para alcanzar la paz.

Juan Bernardo Rosado
Editor

Informe sobre los derechos humanos de los sindicalistas colombianos

ENERO 1º A 30 DE ABRIL DEL 2004

Durante los primeros cuatro meses del año 2004, 20 sindicalistas colombianos fueron asesinados, 2 fueron secuestrados, 143 recibieron amenazas de muerte, 2 fueron víctimas de allanamientos a sus residencias, 1 fue víctima de un atentado de muerte y 2 más fueron detenidos. Paralelamente, y en el contexto de fuertes conflictos laborales, la situación de seguridad personal de los sindicalistas colombianos y de sus familias ha empeorado, los espacios de concertación siguen cerrados y las relaciones laborales con los empresarios públicos y privados se han deteriorado.

Contra lo esperado, los cuatro meses del año 2004 no responden a las tendencias positivas¹ que se veían como consecuencia de la disminución del 51% en los homicidios y del 77% en los secuestros de sindicalistas en el año 2003, pero sí confirman y constatan el hecho de que las variaciones positivas se encontraban relacionadas exclusivamente con el resultado, bastante con-

tingente, de los cambios en las lógicas de acción y los cálculos políticos y estratégicos de los actores del conflicto armado y no con la aplicación de políticas gubernamentales deliberadamente orientadas a garantizar y a proteger los derechos de asociación sindical en el país.

En la mirada general y comparativa que la Escuela Nacional Sindical presentó a la opinión pública nacional e internacional, a través de su *Informe anual sobre violaciones a los derechos a la vida, a la libertad y a la integridad de los sindicalistas colombianos*² era bastante claro que en el año 2003 se había presentado una mayor magnitud en aquellas violaciones referidas a las amenazas de muerte, el desplazamiento forzado y las privaciones a la libertad de trabajadores, y que en contraste, se presentaba una disminución de los homicidios, los secuestros y las desapariciones forzadas de sindicalistas. Estas variaciones respondían, como se mostró, a los cambios generales en las modalidades de la violencia en el país; es

1. En periodo comprendido entre enero 1º y diciembre 31 del 2003 fueron asesinados 90 sindicalistas y en el mismo periodo del año 2002 fueron asesinados 184.

2. Al respecto véase: "Cuando lo imposible en términos jurídicos se hace posible en términos políticos. Informe sobre la situación de los derechos humanos de los sindicalistas colombianos en el 2003". *Cuaderno de Derechos Humanos N° 14*, Ediciones Escuela Nacional Sindical, Medellín, abril del 2004.

decir, respondían a la tregua decretada por algunos sectores del paramilitarismo y a los cambios que sobre la acción guerrillera produjo la ofensiva desplegada por las fuerzas militares.

Los veinte sindicalistas asesinados entre el 1º de enero y el 30 de abril del 2004, la amenaza masiva contra los directivos de Sinaltrainal, en el contexto de la huelga de hambre decretada por esta organización el 15 de marzo del 2004, el secuestro el 17 de ese mismo mes, de Carlos Herrera, vicepresidente de la Asociación de Empleados del Departamento de Antioquia, por el 34º frente de la Farc³, el agravamiento de la situación del magisterio en diversas regiones del país y la declaratoria de ilegalidad de la huelga de la Unión Sindical Obrera, corroboran una vez más que el gobierno actual, como todos los gobiernos que lo han precedido, carecen de voluntad política y capacidad para garantizar y proteger el ejercicio de la libertad sindical en Colombia, que los avances en materia de los derechos humanos de los trabajadores colombianos siguen sujetos a la contingencia del conflicto armado colombiano y, que mientras el gobierno no asuma su función constitucional y legal de investigar seriamente, identificar y sancionar a tiempo y con penas proporcionadas a los responsables, la violencia contra el sindicalismo permanecerá en la impunidad.

En este sentido, de los 176 casos de violaciones a la vida, la libertad y la integridad registrados por el Banco de Datos de Derechos Humanos de la Escuela Nacional Sindical, en el periodo de enero-abril del 2004, se pueden destacar los siguientes aspectos:

En primer lugar, se presenta un aumento de la persecución sindical y de las amenazas contra dirigentes sindicales en momentos de fuertes conflictos laborales; en segundo lugar, se agudiza la situación del magisterio colombiano en los departamentos del Valle y del Atlántico y, finalmente, persiste una política gubernamental de restricción, penalización e ilegalización de la actividad sindical y los derechos relacionados con ella.

El siguiente cuadro nos muestra en términos comparativos, con el mismo periodo del año anterior la tendencias de la violencia contra el sindicalismo para el año 2004.

Total de violaciones a la vida, la libertad y la integridad a los sindicalistas colombianos entre enero 1º y abril 30 años 2003 y 2004

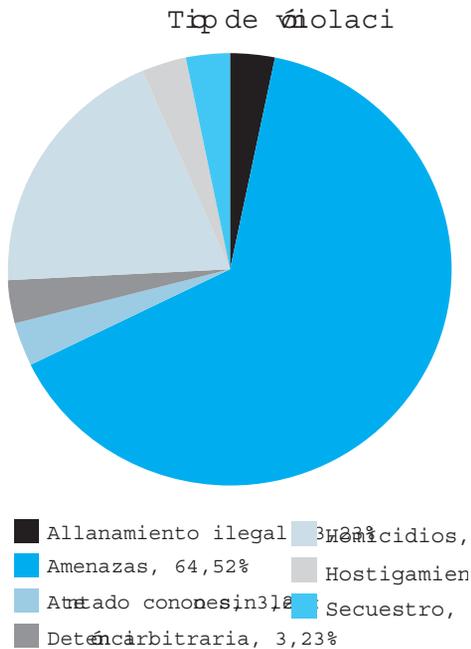
Tipo de violación	2003	2004
Amenazas de muerte	135	143
Homicidios	24	20
Atentado con o sin lesiones	13	1
Desaparición	1	–
Detención	26	2
Hostigamiento	12	–
Secuestro	3	2
Desplazamiento Forzado	5	6
Allanamiento ilegal	1	2
Tortura	–	–
Total	227	176

Fuente: Banco de Datos de Derechos Humanos, ENS

3. Al respecto véase *Comunicado de Adea con fecha del 12 de abril del 2004*.

1. VIOLENCIA CONTRA DIRIGENTES SINDICALES EN EL 2004

Total de violaciones a la vida, la libertad y la integridad de dirigentes sindicales colombianos entre enero 1° y abril 30 de 2004



Fuente: ENS

Como lo hemos señalado en nuestros informes parciales y anuales, la violencia contra el sindicalismo colombiano es una violencia selectiva, discriminada y calculada. La naturaleza de esta violencia se confirma nuevamente en el 2004, con los hechos de que el 64% de las amenazas de muerte y el 19,35% de los homicidios se dirijan a miembros de juntas directivas de sindicatos, federaciones y centrales y; que las amenazas y los homicidios ocurran precisamente y en razón de los conflictos laborales en los que participan estos dirigentes.

Es ilustrativo del primer aspecto el asesinato el 15 de abril del 2004, en el municipio de Calima, Valle del Cauca, de Carlos

Alberto Chicaiza, dirigente del Sindicato de Trabajadores de las Empresas de Servicios Públicos del Valle —Sintraemsirva—; el asesinato el 24 febrero de 2004 en Tulúa de Carlos Raúl Ospina, dirigente sindical de Sintraemsdes, el asesinato el 8 de febrero del 2004 en Bogotá de Álvaro Granados Rativa, dirigente sindical de Sutimac; el asesinato el 4 de marzo de 2004 en Barranquilla de Luis José Torres Pérez, dirigente sindical de Anthoc; el asesinato el 13 de marzo del 2004 en Cartago de César Julio García, dirigente sindical de Aseimpec; y el asesinato el 17 de enero del 2004 en Cali, de Ricardo Barragán Ortega, dirigente de Sintraemcali.

El segundo aspecto que permite mostrar el carácter de una violencia selectiva y dirigida calculadamente en momentos claves de las relaciones laborales, con el objeto de impedir o restringir el libre ejercicio de la libertad sindical, puede ilustrarse con la situación vivida por los trabajadores afiliados a Sinaltrainal en los pocos meses que van del año 2004.

Fue noticia en el país que después de agotar los recursos laborales para exigir y presionar a la empresa por el despido de 535 trabajadores, por el cierre de 10 plantas y por la retención de salarios, 30 trabajadores de Coca-Cola, afiliados a Sinaltrainal, iniciaron el 15 de marzo del 2004 una huelga de hambre en las seccionales de dicha organización ubicadas en Barranquilla, Cartagena, Santa Marta, Cúcuta, Bucaramanga, Barrancabermeja, Cali, Medellín y Bogotá. En el contexto de la huelga se presentó, no sólo la esperada represión por parte de la empresa y del Ministerio de Protección Social, sino que además, y como es usual en un país en el cual los actores armados intervienen en los conflictos laborales, varias subdirectivas de esta organización

fueron víctimas de amenazas de muerte por parte de grupos paramilitares de las AUC.⁴

2. AUMENTA LA VIOLENCIA CONTRA EL MAGISTERIO COLOMBIANO

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—, es el de los trabajadores del sector de los servicios públicos; que agrupa a los trabajadores de entidades y empresas estatales o privadas dedicadas a la educación, los servicios públicos domiciliarios, la salud, la justicia y la construcción de obras públicas. El magisterio colombiano ha sido tradicionalmente el subsector más afectado por la totalidad de violaciones a la vida, a la integridad y a la libertad.

Esta situación no ha sido diferente en el año 2004: 120 maestros han sido amenazados en el país y 11 educadores más han sido asesinados. La situación más difícil es la que viven los educadores del departamento del Valle, afiliados al Sindicato Único de trabajadores de la Educación –Sutev— y a la Federación Colombiana de Educadores –Fecode—. Según esta organización, 48 maestros se encuentran amenazados, 24 por organizaciones paramilitares, 22 por delincuencia común y 2 por organizaciones guerrilleras.

En segundo lugar, se encuentra la situación del magisterio antioqueño agrupado en la Asociación de Institutores de Antioquia —Adida— que reporta 42 amenazas de muerte y 4 homicidios.

En tercer lugar, se encuentra la situación de los educadores del Atlántico, que reporta 14 educadores amenazados.

Homicidios y amenazas de muerte contra sindicalistas por departamentos entre enero 1º y el 30 de abril del 2004

Departamentos	Homicidios	Amenazas
Antioquia	4	42
Valle	5	54
Atlántico	2	20
Arauca	2	3
Risaralda	–	12
Cauca	2	1
Boyacá	2	–

Fuente: Banco de Datos de Derechos Humanos, ENS

Homicidios y amenazas de muerte contra maestros de muerte entre enero 1º y el 30 de abril del 2004

Departamentos	Homicidios	Amenazas
Antioquia	4	42
Valle	–	48
Atlántico	–	14
Arauca	2	3
Risaralda	–	12
Cauca	2	–
Boyacá	2	–
Sucre	1	–

Fuente: Banco de Datos de Derechos Humanos, ENS

4. Sobre el caso de Sinaltrainal puede verse: *Comunicado de Sinaltrainal sobre la huelga de hambre y el estado de salud de los huelgistas con fecha del 19 de marzo del 2004* y sobre las amenazas de muerte contra los sindicalistas por parte del Bloque Calima de las AUC, *comunicado de Sinaltrainal seccional Palmira del 29 de marzo del 2004*.



3. PERSISTE LA ACCIÓN ESTATAL DE PENALIZACIÓN A LA ACTIVIDAD SINDICAL

Analizando la situación vivida por los sindicalistas colombianos en el 2003, la Escuela Nacional Sindical ve con preocupación que el gobierno del presidente Uribe acompañe su política de seguridad con una actitud de persecución y penalización hacia los actores del conflicto económico y social ubicados por fuera de la acción armada.⁵

Este año tuvo como sello de las políticas de seguridad —o de guerra— un aumento escandaloso de la represión al derecho de asociación sindical, y un aumento de las detenciones, los allanamientos y hostigamien-

tos por parte de la fuerza pública a las organizaciones sindicales en el contexto de conflictos laborales. La política antisindical del gobierno de Uribe no ha cambiado pese a que las organizaciones de derechos humanos han insistido y siguen insistiendo en que reformas como el *Estatuto Antiterrorista* y el marco normativo de la política de seguridad democrática, son un instrumentos útiles para limitar el ejercicio pleno de los derechos de libertad sindical y para impedir la acción pública, política y legal de las organizaciones sindicales.

Tampoco ha cambiado la postura anti-sindical sino que se reafirma con hechos como el de la sentencia del pasado 26 de marzo del Juzgado 28 Penal del Circuito de Bogotá, por la cual fue absuelto el dirigente sindical de la USO Hernando Hernández. La decisión del juez mostró la falta de pruebas, que los testigos fueron inducidos y pagados, que se había manipulado la información y que se habían presentado pruebas falsas para inculparlo por el delito de rebelión.⁶

Una situación similar ha sido la vivida en el año 2004 por Luz Perly Córdoba, responsable de Derechos Humanos de la Federación Nacional Sindical Unitaria Agropecuaria —Fensuagro—, quien fue víctima el 18 de febrero del 2004 de un allanamiento en su residencia y posteriormente detenida y acusada de rebelión; la detención el 8 de marzo de Gilma Culman Sánchez, sindicalista afiliada al Sindicato de Trabajadores Agrícolas del Tolima, quien además fue presentada ante los medios de comunicación como miembro de una organización insurgente.

5. Ver en este mismo boletín *Precarizar y perseguir, la estrategia antisindical del gobierno de Uribe*, pp. 14-16.

6. Al respecto ver Sentencia N° 50, Causa N° 0226-3 del Juzgado 28 Penal del Circuito de Bogotá, sentencia absolutoria de Hernando Hernández Pardo por el delito de rebelión.

En términos generales, los cuatro primeros meses del año 2004 marcan un aumento en las amenazas de muerte en contextos de fuertes conflictos laborales como el de Sinaltrainal y por el aumento de la violencia contra el magisterio en los departamentos de Atlántico y del Valle, por la tendencia regular en la violencia contra la dirigencia sindical y en los homicidios de dirigentes y por la persistencia de una política gubernamental antisindicalista.

Adicionalmente y en virtud del *Estatuto Antiterrorista*, se producen allanamientos, se investiga y se detiene a los dirigentes sindicales acusándolos, de ser insurgentes o colaboradores de la insurgencia con escaso control. Por contraste, hasta el día de hoy, sólo en dos casos referidos a homicidios de dirigentes sindicales se han identificado los responsables y se han decretado condenas y en el 99% de los casos de homicidios de sindicalistas no existen avances en las investigaciones y la mayoría de los casos se encuentran en etapa preliminar o sólo con apertura formal de las investigaciones.

4. PERSISTE LA POLÍTICA DE NEGACIÓN Y RESTRICCIÓN DE DERECHOS

El 2003 fue uno de los peores años para los derechos de libertad sindical en el país; además de la precarización de los derechos laborales, los trabajadores y sus organizaciones vieron cómo el Ministerio de Protección Social, cuya función pública debería ser el estímulo de políticas de empleo y regulación y vigilancia de las normas laborales, se dedicó a vigilar, impedir y restringir la actividad sindical. Una evidencia dramática de ello fue la aprobación de 26 solicitudes de

ilegalidad de paros y huelgas de las 30 que fueron presentadas por los trabajadores.

La situación en el 2004 no es diferente, la declaratoria de ilegalidad de la huelga de la Unión Sindical Obrera decretada por los trabajadores sindicalizados de Ecopetrol el 22 de abril, las amenazas de despido de dirigentes y trabajadores y la advertencia de suspensión de la personería jurídica del sindicato anunciada por el Ministro de Protección Social, evidencian una vez más la legitimación gubernamental de una cultura antisindical que desconoce a los trabajadores como interlocutores válidos para la acción política y que aplica medidas legales que restringen la posibilidad de ejercer los derechos laborales y sindicales en el país.

La declaratoria de ilegalidad de la huelga de la USO, además de evidenciar la política antisindical del gobierno del presidente Uribe, pone de manifiesto una política de gobierno despreocupada en ir en contravía a la normatividad internacional. En este tema como en otros, al gobierno colombiano poco le ha importado desconocer la normatividad internacional que protege los derechos derivados del trabajo y las recomendaciones y mandatos de la Organización Internacional del Trabajo.

No se olvide que en el país la crisis humanitaria del sindicalismo es la consecuencia, no sólo de la persistente y sistemática vulneración de los derechos a la vida y a la integridad de los trabajadores por los actores armados ilegales, sino también porque los actores armados justifican sus actos violentos en la persistente e histórica cultura antisindical que caracteriza al país. La violencia directa y selectiva es el instrumento político utilizado para continuar la política de debilitamiento y exterminio de la actividad sindical en Colombia.

A propósito de la maternidad

DERECHOS RELACIONADOS CON LA MATERNIDAD EN LAS TRABAJADORAS DE LA AGROINDUSTRIA BANANERA¹

Clara Elena Gómez Velásquez
Área Mujer Trabajadora ENS

No nacemos iguales, llegamos a ser iguales como miembros de un grupo, por la fuerza de nuestra decisión de concedernos mutuamente derechos iguales.

Hannah Arendt

1. DERECHOS HUMANOS RELACIONADOS CON LA MATERNIDAD

Nadie objeta que la vida es el más esencial de los derechos. Esta humanidad, de la cual también hacemos parte las mujeres, muestra su acuerdo con la premisa fundamental de la defensa a la vida. Sin embargo, el asunto de la maternidad, estrechamente ligado a la misma aparece como “un asunto de mujeres”, y poco se consideran al hablar de libertades o de derechos fundamentales. Empero, el derecho a la vida sin el derecho a la libre opción de la maternidad quedaría sin piso. Sin la maternidad ¿de qué vida hablamos?

Desde el reconocimiento de una concepción integral todos los *derechos humanos* (incluidos los de las *humanas*) comparten las mismas características: su universalidad incluye a los hombres y mujeres del mun-

do; su indivisibilidad, integralidad e interdependencia señalan cómo la violación de un derecho afecta el ejercicio de todos los demás; y su carácter de inalienable plantea la necesidad y el derecho de ejercerlos sin ninguna restricción. En síntesis, todos los derechos son fundamentales para un pleno desarrollo de los seres humanos.

Es decir, existe un acuerdo básico sobre las características de los derechos humanos, pero también es verdad que en la práctica pareciera que todos los derechos no tienen el mismo “status”; existen unos sobre los cuales el acuerdo es pleno (la vida, la libertad, etc.) y otros, como el caso de los derechos sexuales y reproductivos, y en particular los relacionados con la maternidad, que se ven simplemente como “un asunto de mujeres”. Más allá de estas posturas quiero defender la importancia –aún no suficientemente asimilada– de la condición “muy humana” de los *derechos sexuales* y

1. El presente artículo está basado en los resultados preliminares de la investigación que desarrolla el Área Mujer Trabajadora de la ENS con la participación del Departamento Mujer de Sintrainagro sobre derechos laborales, sexuales y reproductivos de las trabajadoras del agroindustria del banano.



reproductivos, a más de su estrecho vínculo e con los demás derechos. La dimensión sexual y reproductiva está atravesada por el cuerpo, y éste no es un “algo” que se pueda dejar. Mi cuerpo –por decirlo de algún modo– va conmigo a todas partes, me constituye, y en tal sentido un cuerpo de mujer es afectado por múltiples agresiones y frecuentemente se convierte en territorio de violencias de “propios” y “ajenos”.²

2. LA MATERNIDAD Y EL MUNDO DEL TRABAJO

Cuando hablo de la maternidad me refiero al derecho para tomar libremente la decisión de ser madre, a la definición del

momento adecuado para serlo y a la planeación libre del número de hijos e hijas que deseo tener. Es un contrasentido pero los derechos asociados a la maternidad son invisibles o únicamente se asumen con relación a su característica prestacional, es decir, ligados a la protección especial y a la atención durante el embarazo y después del parto.³ Poco se habla de la defensa de estos derechos pese a que son vulnerados constantemente; una de las expresiones más ilustrativas es la restricción de empleo para las mujeres a causa de la maternidad, razón que aducen los empresarios porque “las mujeres son un problema, por eso de los embarazos”. Muestra de la discriminación que vive una mujer está dada por la norma que prohíbe la solicitud de “prueba de embarazo” como requisito para ingresar a trabajar, medida a la que se llegó para proteger el trabajo femenino y el derecho a la igualdad de oportunidades.

Pese a discriminaciones como las mencionadas, la tendencia y realidad actual muestra un aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral, ligado al creciente desmejoramiento de las condiciones en que el trabajo se realiza. Hablo entonces de la deslaboralización y la precarización, lo que trae nuevos problemas y situaciones a resolver. Una de las alternativas para enfrentar esta situación es trabajar por la plena vigencia de los derechos humanos de las mujeres, como una posibilidad de asumir las crecientes desigualdades y discriminaciones que por razones de género se viven en los espacios laborales.

Cuando en el espacio del trabajo se li-

2. Con “propios” quiero aludir a las personas cercanas que ejercen agresiones en los espacios íntimos, privados o familiares: esposo, novio, amante, etc. Con “ajenos”, quiero señalar a aquellos que se lo hacen en espacios tales como el trabajo, la calle y otros: el jefe, el compañero de trabajo o algún desconocido.

3. Constitución Nacional, artículos 43 y 53.

mita o constriñe la decisión de tener un hijo o una hija, la defensa de este derecho no es un “algo” que sólo le compete al segmento de los derechos sexuales y reproductivos, sino que se están limitando el ejercicio de muchos de los derechos. Atenta contra la vida misma, desde la posibilidad de continuidad de ésta, restringe el libre desarrollo de la personalidad, y se encuentra con el derecho a no ser discriminada en el espacio del trabajo por razones de género, continuando con el ejercicio de la dimensión sexual y reproductiva de los derechos. No hay que olvidar que las mujeres nos embarazamos y es a nosotras a quienes por este motivo nos rechazan.

2. SER MADRE EN UNA FINCA BANANERA

Para el caso de mujeres trabajadoras de la agroindustria del banano en Urabá vamos a reseñar dos situaciones problemáticas. La primera es la que se presenta antes de ingresar, y la segunda tiene que ver con la vivencia de la maternidad en el espacio del trabajo.

Las mujeres que aspiran a ingresar como trabajadoras a una finca bananera, ven restringidas sus aspiraciones por un clima general en el cual se dice que las “trabajadoras mujeres son un problema por eso de los embarazos”. Este ambiente en sí mismo limita su posibilidad de ingreso, o por lo menos lo hace más difícil que para un hombre. Según testimonios de las mujeres, luego de un examen para mirar sus competencias frente al trabajo en esta agroindustria y como parte de los requisitos de ingreso, en muchas de las fincas les solicitan –pese a que es ilegal– “la prueba de embarazo”,



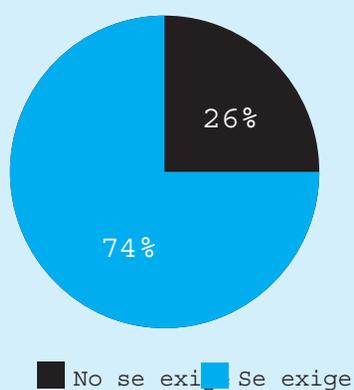
asunto que lamentablemente sucede en muchas otras empresas de la geografía nacional. Como un problema de mayor magnitud, se pudo documentar en un número significativo de casos, la exigencia de un “certificado de ligadura de trompas” como condición para obtener el trabajo. Si bien este requisito no está “escrito” en ningún lugar, hace parte de las prácticas de selección e ingreso de personal. Ambas situaciones constituyen una afrenta grave a los derechos humanos de las mujeres y en particular al derecho a la libre opción de la maternidad.

En la vivencia de la maternidad para las mujeres de la agroindustria del banano ya vinculadas, la mayoría se sienten bien tratadas por la empresa pues en el tiempo que dura su embarazo son trasladadas a desem-

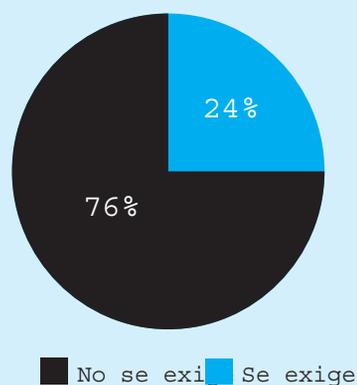
peñar oficios “más suaves”, protegiendo en esta medida su salud. Esto a simple vista parece ser un buen escenario, pero hay otros elementos a considerar: existe un antes de embarazarse y también un durante... en el “antes” ellas sienten un clima no propicio que limita a las mujeres para auto-percibirse con el derecho a embarazarse, captan una cierta “recriminación” a causa de su embarazo, y más grave aún, muchas encuentran que la empresa “tiene toda la razón, pues ¿ellos acaso la preñaron?...” Es decir que existe una débil construcción en torno a los derechos asociados a la maternidad y al reconocimiento de la misma como función social, incluso en las mismas mujeres. El embarazo en muchas de las fincas es considerado como una falta grave, su vivencia está llena de temores por parte de las mujeres,

ellas piensan que van a ser despedidas o en el menor de los casos sometidas al reproche público. Rasgos particulares de esta situación se encuentran cuando la presión que las mujeres reciben no viene simplemente de los empleadores –a quienes incluso justifican–, sino de los mismos compañeros que ven en la maternidad una disminución de la “productividad de las mujeres” y entonces suelen decirles: “si no puede que coja su marido, hágale hija como lo hizo anoche, esta vieja está abroncada”, “chupa sangres, morrocas”. Ante las situaciones planteadas, las mujeres bananeras reclaman el derecho a procrear con libertad y piden la generación de condiciones favorables para el ejercicio de la libre opción a la maternidad.

Exigencia de certificado de embarazo para trabajar en la agroindustria d



Exigencia de un certificado de ligadura de trompas para ingresar a trabajar en la agroindustria



En Urabá la prueba de embarazo se le exige al 74% de las mujeres actualmente vinculadas. Como un problema de mayor magnitud, se pudo documentar un número significativo de casos (24%), en que se exige un “certificado de ligadura de trompas” como condición para obtener trabajo. Si bien este requisito no está “escrito” en ningún lugar, hace parte de las prácticas de selección e ingreso de personal. Ambas situaciones constituyen una afrenta grave a los derechos humanos de las mujeres y en particular al derecho a la libre opción de la maternidad.

“La descarada”

¡Salió en embarazo después de estar ligada!. El run-run va y viene, todas se miran y tiemblan. ¿Qué hacer? ¿Cómo salir de semejante lio? Y por si fuera poco eso las perjudica a todas... Dos años la susodicha pagó unos cuantos pesos por un “certificado de ligadura de trompas”, sin él no podría trabajar y ella decidió invertir un dinerito en el asunto. Hoy por cosas del destino, –perdón de Tino, su marido de estos días–, está preñada, y no sabe qué cara poner, pues ya la pipa, camina antes que ella.

3. BUSCANDO SALIDAS

Se hace necesario trabajar por mostrar a nuestra sociedad las diversas violaciones a los derechos humanos de las mujeres, y en especial los que ocurren en el mundo del trabajo. Hay que ir más allá de la denuncia y situarnos en el plano de la reparación, entendiendo por ella entre otras: ambientes laborales que respeten la maternidad y otros derechos humanos de las mujeres, difusión de estas problemáticas para ganar en una comprensión y solidaridad ciudadana frente a las mismas, y la búsqueda de incidencia en espacios de decisión, de forma que cada vez se trabaje por el cumplimiento de las normas en esta materia, lo que debe redundar en la abolición de los atro-

pellos que estamos denunciando para el caso de las trabajadoras bananeras.

En el plano local el Departamento de la Mujer de Sintrainagro viene estudiando diversas problemáticas de las trabajadoras y propugna por la inclusión en su pliego de peticiones de demandas específicas de las mujeres, teniendo claro que las agresiones al derecho a la maternidad se configuran en agresiones contra la vida misma, contra el cuerpo de las mujeres, y por si fuera poco son violaciones continuas y silenciadas.

Respecto a instrumentos y mecanismos de protección de los derechos humanos de las mujeres se cuenta con herramientas tanto en el plano nacional como en el internacional. En Colombia está la Carta Constitucional que plantea los derechos ligados a la maternidad desde varias ópticas: como libertad de decisión está comprendido en el artículo 16⁴ que preserva la libertad de construir un proyecto de vida propio tomando las decisiones que cada una considere necesarias; la igualdad está sustentada en el artículo 13⁵ que prohíbe la discriminación por motivos de sexo; y, están también los asuntos relacionados con la maternidad vistos como derechos prestacionales; es decir, que se protegen a través de medidas especiales (artículos 43 y 53)⁶

La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación⁷, se resalta como una ley internacional de los derechos de la mujer, pues para los países que

4. “Todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico”.
5. “Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”.
6. “Durante el embarazo y después del parto (la mujer) gozará de especial asistencia y protección del estado, y recibirá es éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada” Constitución Nacional de Colombia, artículo 43. Por su parte el artículo 53 aborda los lineamientos del estatuto del trabajo, y tiene como uno de sus principios fundamentales “protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”.
7. Cedaw.



la suscriben⁸ tiene fuerza jurídica obligatoria. Esta convención propugna, entre otros, por el reconocimiento de los derechos de reproducción de la mujer y la eliminación de la discriminación⁹ basada en el sexo, en la medida en que estas prácticas son violatorias del principio de igualdad de derechos y del respeto a la dignidad humana. El horizonte de la convención es “garantizar el ejercicio de los derechos humanos básicos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre” (artículo 4). En relación a la maternidad, propugna por el reconocimiento de la misma como una función de ambos sexos (artículo 5), y específica la necesidad de “garantizar

que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social”. Otros instrumentos internacionales son: la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará), la Conferencia de Viena, realizada en 1993, la Conferencia de Población realizada en el Cairo en 1994 y la Conferencia de Beijing en 1995; éstas reconocen diversos derechos de las mujeres. Por su parte la OIT también brinda herramientas. Sus planteamientos al respecto están en el Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), y en el Convenio 183¹⁰ sobre la protección de la maternidad. En ellos se hacen recomendaciones concretas frente a la protección de la maternidad en los espacios laborales.

Se deduce entonces que a nivel de las formulas legislativas y los instrumentos de protección hay unas definiciones básicas que protegen a las mujeres, sin embargo subsisten prácticas culturales que constriñen el ejercicio de los derechos asociados a la maternidad. En tal sentido el Área Mujer Trabajadora de la ENS y el Departamento Mujer Sintrainagro, están comprometidos en la realización de una *campaña de promoción de los derechos humanos de las mujeres trabajadoras de la agroindustria del banano*, que se propone **“con las trabajadoras bananeras, al derecho, no al revés”**, y esa es la pista que nos proponemos seguir, continuando y persistiendo en la promoción de los derechos humanos de las mujeres y en la denuncia a la violación de los mismos.

8. Proclamada en 1975 y vigente en Colombia desde 1977.

9. “Discriminación contra la mujer se define como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

10. Aún no ratificado por Colombia.

Precarizar y perseguir

LA ESTRATEGIA ANTISINDICAL DEL URIBISMO

Héctor Vásquez Fernández
Área de Negociación y Gestión Sindical

1. LOS SALARIOS Y LAS PENSIONES DISMINUYEN

El 2003 ha sido uno de los peores años para los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras colombianos. Entró en vigencia la reforma laboral (Ley 789 del 2002) que redujo sus ingresos, comenzó la aplicación de la reforma pensional (Ley 776 del 2002) que hace más difícil el acceso a una pensión, y se retrocedió respecto a los derechos de libertad sindical.

Sin concertación ni diálogo social alguno se impusieron las reformas laboral y pensional que significan una disminución en los ingresos, una restricción a la negociación colectiva y una pérdida de otros derechos ya adquiridos. Para algunos analistas económicos, estas reformas significan una transferencia de recursos de los trabajadores hacia los empleadores en cerca de un billón de pesos en el primer año, lo que agrava aún más la distribución del ingreso en el país, una de las más injustas del planeta.

De otro lado, la reforma pensional no resuelve algunos problemas fundamentales del sistema, ya que en Colombia, de cada 100 personas ocupadas, apenas 24 cotizan para pensiones, y de cada 100 personas mayores de 60 años, apenas 26 reciben al-

guna pensión. Al contrario, hacen más difícil el acceso a este derecho: el incremento de las cotizaciones del 13,5% al 14,5% del salario en el 2004, 15% en el 2005 y 15,5% a partir del 2006; el incremento de la edad requerida para obtener la pensión de vejez: 57 años para las mujeres y 62 para los hombres a partir del 2014; el incremento en el número de semanas de cotización; y, finalmente, la disminución en el monto de la pensión, que oscilará entre el 55,5% y 80% del ingreso base de liquidación.

2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA RETROCEDE

En el 2003 se presentó la más grave disminución del número de contratos colectivos de trabajo y de su cobertura o campo de aplicación de los últimos 13 años. Hubo 284 contratos colectivos de trabajo, 199 menos que en el 2001 (los contratos colectivos en nuestro país se realizan para una vigencia de dos años), es decir, sólo el 41,2%.

El antecedente más notorio con relación al número de convenios colectivos firmados fue en 1999, año de la peor recesión económica del país, cuando se firmaron 478 contratos colectivos. Sin embargo este año supera en 31,69% los firmados en el 2003.

Cuadro N° 1
Convenciones, pactos y cobertura
de la contratación colectiva

	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Convención colectiva	502	264	491	328	492	173
Pacto Colectivo	252	214	153	149	204	110
Contrato sindical	1	–	4	6	4	1
Total	755	478	648	483	700	284

Cuadro N° 2
Trabajadores/as beneficiados
por la contratación colectiva

1998	1999	2000	2001	2002	2003
176.741	150.066	186.963	115.153	176.774	72.264

Fuente: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Datos procesados por la ENS.

Gran parte de la disminución en la contratación colectiva se produjo en el sector público, particularmente en los municipios, donde se dejaron de negociar más de 70 convenciones colectivas como consecuencia de los procesos de reestructuración del Estado iniciados a partir de la aplicación de la Ley 617 de 2001 y que significaron la reducción significativa del personal. De otro lado, hubo importantes recortes de personal en hospitales públicos que se vieron sumidos en una grave crisis económica como consecuencia de la aplicación de la ley 100 de 1993, que reformó el sistema de seguridad social del país.

Otra causa de esta disminución se produjo por los tribunales de arbitramento. Se convocaron 96 en el 2003 y la mayoría de ellos (74) en el sector público.

Finalmente, debemos destacar la desaparición de algunos sindicatos y/o subdirectivas en hospitales y municipios como consecuencia de las presiones de grupos paramilitares.

De estas cifras están excluidos la mayoría de trabajadores y trabajadoras del sector público (“empleados públicos”), por cuanto sus sindicatos no pueden presentar pliegos de peticiones ni firmar convenciones colectivas, pues su negociación se limita a la presentación de “solicitudes respetuosas” que excluyen aspectos fundamentales de la relación laboral tales como salarios, prestaciones y contratos. Esto es opuesto a la legislación internacional, en especial al Convenio 151 de la OIT ratificado en 1997 a través de la Ley 411, que obliga a que los países signatarios de ese tratado internacional, adopten las políticas necesarias para la implementación de la negociación colectiva de los servidores públicos.

Igualmente, tanto en el sector público como en el privado, las ventajas de una legislación laboral que favorece la flexibilización en la contratación produjo la subcontratación de trabajadores a través de formas de contratación deslaborizadas o semejantes a la contratación civil, desde de las llamadas “cooperativas de trabajo asociado”, las cuales aparecen como relaciones laborales reales, pero en las que no se aplica la legislación laboral vigente y por tanto excluyen de los derechos de asociación y contratación colectiva.

Otro de los obstáculos para la contratación colectiva es la facultad que ahora tienen los tribunales de arbitramento para revisar totalmente las convenciones colectivas, favoreciendo con ello las demandas de los empresarios en el sentido de desmejorar y/o suprimir derechos conquistados por los trabajadores. Esta situación induce a que los sindicatos no presenten pliegos de peticiones y prefieran prórrogar la convención colectiva anterior antes que someterse al riesgo de perder derechos ante la posibilidad

de un fallo negativo por parte de un tribunal de arbitramento, como ocurre en muchos casos.

3. EL ANTISINDICALISMO AVANZA

La forma como se reestructuraron Ecopetrol en el sector petrolero, Telecom en las telecomunicaciones y el Instituto de Seguros Sociales —ISS— en el sector salud, habla muy claro de la política laboral del actual gobierno y de cómo entiende sus relaciones con el sindicalismo. Telecom fue transformada de manera ilegal y sólo para liquidar su sindicato de más de 6.000 afiliados, y de paso acabar con la convención colectiva: como parte de este proceso, con todos los activos de la antigua Telecom, el gobierno creó otra empresa de telecomunicaciones, sin sindicato, a la que sólo vinculó la quinta parte de los trabajadores de la empresa liquidada en condiciones absolutamente precarias e inferiores a las que antes tenían.

Ecopetrol fue escindida en dos empresas para separar la exploración de la refinación y apartar así al sindicato de la posibilidad de incidir sobre los contratos de exploración, cuestionados por favorecer los intereses de las compañías multinacionales. Al mismo tiempo se negó a negociar el pliego de peticiones que le presentó el sindicato y le impuso a éste un tribunal de arbitramento con el propósito de arrebatarse a los trabajadores importantes conquistas convencionales en los temas de pensiones, educación, contratación y estabilidad.

El ISS también fue escindido en dos empresas: una de aseguramiento en riesgos profesionales, pensiones y de afiliación al sistema de salud, y otra para administrar y proveer todos los servicios de salud para más

de 3,2 millones de afiliados. De los 17.494 trabajadores que tenía, la mayoría de ellos estaban afiliados al sindicato de rama Sintraseguridad Social, y 13.741 pasaron a la entidad prestadora del servicio de salud y fueron convertidos en “empleados públicos”, sin los mismos derechos que antes tenían en virtud de la convención colectiva que habían firmado Sintraseguridad Social y el ISS, negándoles también el derecho a ser representados por esta organización sindical.

Desde la posesión del presidente Uribe se presenta además un giro radical respecto al tratamiento de los conflictos laborales con los servidores públicos: En vez del diálogo y la concertación con las organizaciones sindicales, el tratamiento ha sido ilegalizar todas sus acciones.

Esto se ve en el incremento de las solicitudes de ilegalidad que hacen los directores de las diferentes instituciones estatales donde se presentan movilizaciones sindicales por conflictos laborales, respondidas positivamente en la mayoría de las veces por parte del Ministerio de la Protección Social, más del 80% en los dos últimos años. Declaratoria de ilegalidad que son resueltas a través de actos administrativos por parte del Ministerio, que actúa a la vez como juez y parte y en la mayoría de los casos violando el derecho al debido proceso.

Cuadro N° 3
Declaración de ilegalidad de los paros
por parte del Ministerio de la Protección Social

	2000	2001	2002	2003
Solicitudes de ilegalidad	7	6	15	30
Declaradas ilegales	4	0	12	26
Fuente: Ministerio de la Protección Social				