

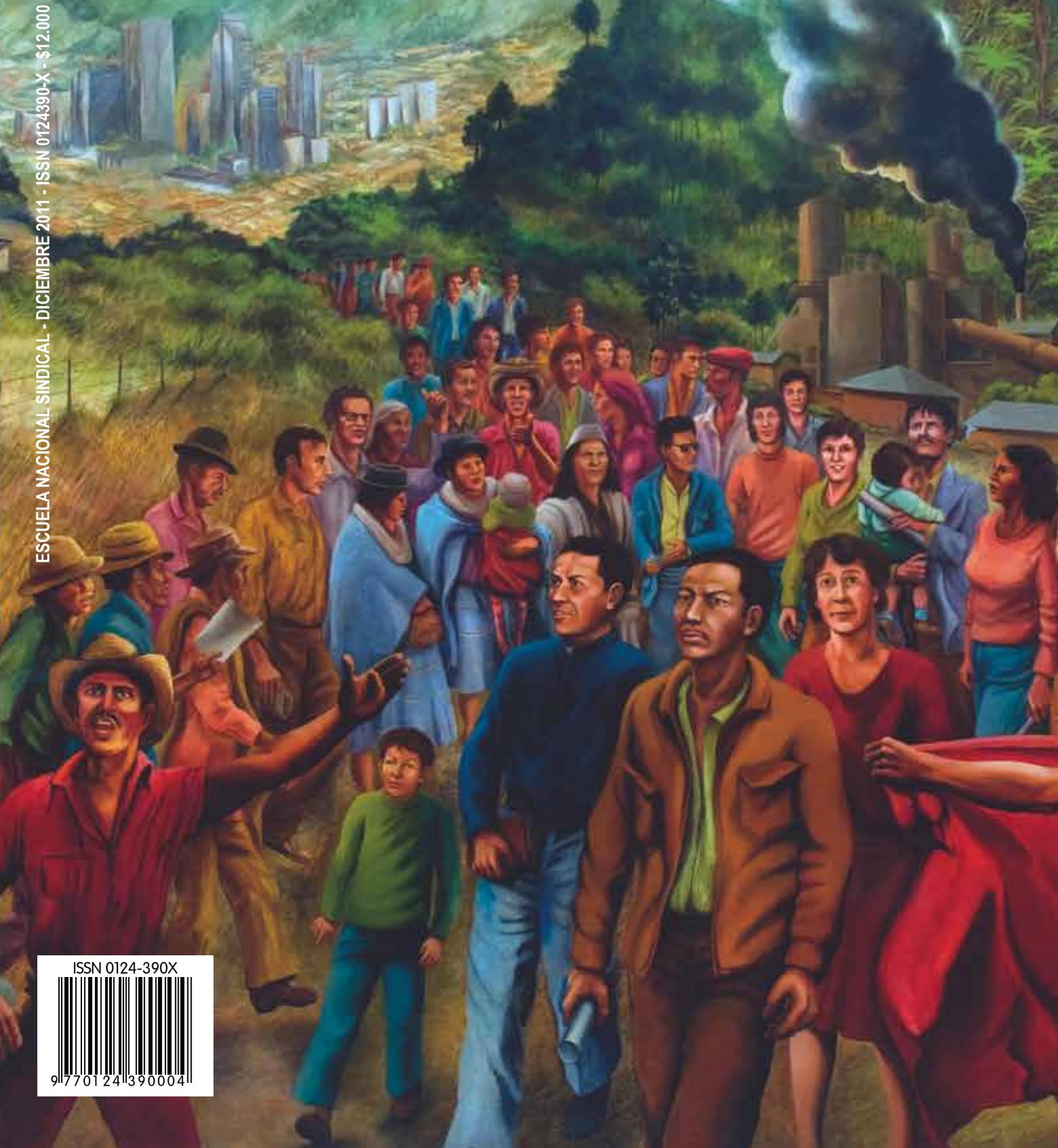
CULTURA & TRABAJO

REVISTA DE LA *ciens*

NÚMERO 84

Seguimiento a los acuerdos en materia laboral

ESCUELA NACIONAL SINDICAL - DICIEMBRE 2011 - ISSN 0124390-X - \$12.000



ISSN 0124-390X

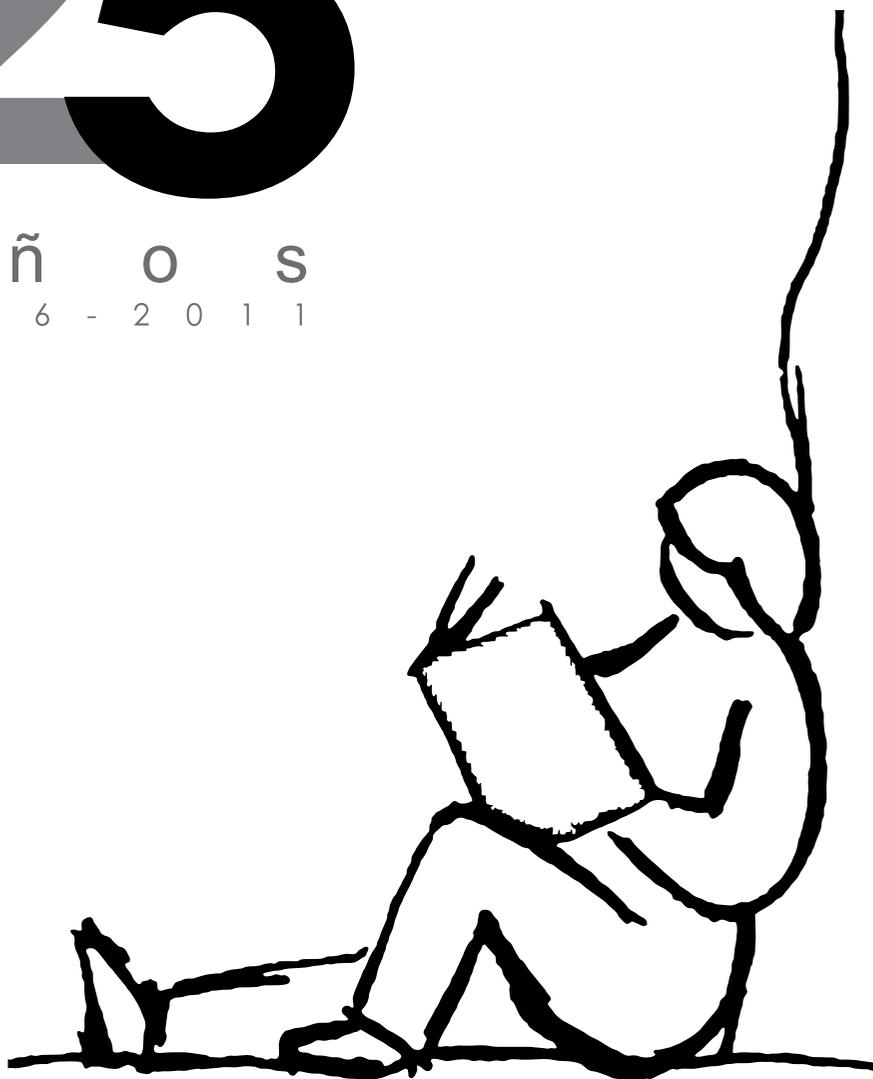


9 770124 390004

Revista **Foro**

25

a ñ o s
1 9 8 6 - 2 0 1 1



CONTENIDO

EDITORIAL

Los retos del nuevo Ministerio del Trabajo **3**

COYUNTURA LABORAL

4 Contrato sindical en Colombia: ¿Una alternativa viable ante la intermediación laboral?
Lilibeth Rojas Guerrero

Un aporte aclaratorio
A propósito del texto "Del contrato sindical
al contrato de protección patronal" **11**
Pedro Pablo Mayoma Copete

14 De la cooperativa de trabajo asociado
al contrato sindical, no hay ni un paso
Heriberto Giraldo H.

Las grandes empresas mineras:
las consentidas del gobierno colombiano **21**
Daniel James Hawkins

29 Calidad de vida de los colombianos:
en la cuerda floja
Autor

INFORME CENTRAL

Seguimiento a los acuerdos en materia laboral

Plan de Acción Laboral:
¿Sólo papel o cambios reales? **32**
Informe de WOLA

36 El plan de acción en derechos laborales: ¿Una nueva
frustración? Balance de implementación del Plan
de Acción en Derechos Laborales acordado entre los
gobiernos de Colombia y Estados Unidos
José Luciano Sanín Vásquez

CRÓNICA

El sindicato que enfrentó el poder paramilitar, o
cómo el paramilitarismo se tomó la Universidad
de Córdoba. Crónica de memoria histórica **47**
Ricardo Aricapa Ardila

RESEÑAS

55 La tarea: volver a colectivizar. Reseña de "El ascenso
de las incertidumbres" de Robert Castel
Juan Carlos Celis Ospina

Bodas de plata de la CUT
25 años de resistencia y lucha por la soberanía
nacional y la defensa de los derechos laborales **57**
Agencia de Información Laboral ENS

CULTURA & TRABAJO

REVISTA DE LA 

ISSN 0124390-X
Nº 84, Diciembre 2011

Consejo Editorial

José Luciano Sanín Vásquez, Luis Norberto Ríos Navarro, Jorge Giraldo Ramírez, Juan Carlos Celis Ospina, Juan Bernardo Rosado, Guillermo Correa Montoya.

Director ENS

José Luciano Sanín Vásquez

Director Cultura & Trabajo

Luis Norberto Ríos Navarro

Diagramación y diseño

Raúl H. París Ángel

Impresión

Pregón Ltda.

Fotografía de portada

“Mural sobre los movimientos sociales”, Nirma Zárate con la colaboración de Fernando Larrea, 1980. Ubicada en la Antigua sede de Sintradepartamento, Medellín. Edificación y mural preservados por la Escuela Nacional Sindical”



ESCUELA NACIONAL SINDICAL

Afiliada a FIAET
Calle 51 Nº 55-78 Tel: 513 31 00
Fax: 512 23 30
Correo electrónico:
dacademico@ens.org.co
A.A. 12175 Medellín-Colombia
www.ens.org.co

La revista Cultura & Trabajo invita a sus lectores a hacerse partícipes de ella, enviándonos sus comentarios y críticas al correo electrónico: fondoeditorial@ens.org.co. De la misma forma los invitamos a leer otras opiniones en la revista virtual de la ENS. www.ens.org.co

Los retos del nuevo Ministerio del Trabajo

DESDE EL PASADO 2 DE NOVIEMBRE CONTAMOS DE NUEVO CON MINISTERIO DEL TRABAJO. EL GOBIERNO, MEDIANTE EL DECRETO 4108 DE 2011, HA VUELTO A CREAR ESTA VITAL institución para los trabajadores y las organizaciones sindicales del país. Vale decir que, desde el momento mismo en que el anterior gobierno nacional lo suprimió, el movimiento sindical reivindicó la importancia de una institucionalidad encargada de los temas laborales en el país, y por ello, celebramos hoy este logro de los trabajadores.

La designación de Rafael Pardo como titular de esta cartera, tanto por su trayectoria como ex ministro de defensa, ex candidato presidencial y presidente del Partido Liberal, como por los anuncios que ha realizado en los primeros días de su gestión, la recibimos con gran expectativa, y esperamos pueda elevar el perfil del Ministerio y poner los temas laborales y sindicales en un lugar importante de la agenda pública.

Son varios los retos que el ministro Pardo tiene en frente: el primero, es avanzar rápidamente en el diseño y fortalecimiento institucional del nuevo Ministerio, toda vez que el país lleva nueve años sin esta cartera. En el anterior gobierno se arrasó con lo poco que había de

Editorial

esa institucionalidad del Estado dedicada a la protección de los derechos laborales.

El segundo reto consiste en que el nuevo Ministerio debe encabezar la acción del Estado colombiano hacia el cumplimiento de los compromisos internacionales pendientes en materia laboral, especialmente el Plan de Acción en Derechos Laborales acordado entre Colombia y Estados Unidos, y atender las conclusiones de la Misión de Alto Nivel de la OIT, y las recomendaciones de los órganos de control de este organismo.

El tercer reto es diseñar e impulsar una política nacional de trabajo decente, que al tiempo que proteja y mejore la calidad de los empleos existentes, se proponga avanzar en los mecanismos de protección para los desempleados. Ya la Procuraduría General de la Nación ha llamado la atención al respecto, con su reciente estudio y recomendaciones sobre trabajo digno y decente en Colombia.

El cuarto reto es el de avanzar en la implementación de las políticas y normas que el actual gobierno ha generado para promover la formalización laboral (Ley 1429, Decreto 2025 y Plan de Desarrollo, entre otros) empezando por el propio Estado, pero avanzando también en el control a las formas ilegales de contratación en el sector privado.

El quinto reto es proponer e implementar medidas específicas para proteger a los trabajadores de las consecuencias de los tratados de libre comercio que el país empezará a implementar. La agenda interna para enfrentar los cambios que inducirán los TLC, debe considerar a los trabajadores y trabajadoras, y éste es un tema que aún no aparece en el debate público.

Y finalmente, en el sexto reto, el ministro deberá impulsar una amplia política de diálogo social que dé respuesta a la creciente protesta y movilización de los trabajadores y trabajadoras, por razones laborales.

El contrato sindical en Colombia

¿Una alternativa viable ante la intermediación laboral?

Por:
**Lilibeth Rojas
Guerrero**

ANALIZAREMOS EL CONTRATO SINDICAL COMO UNA ALTERNATIVA. CONTEMPLADO EN LA NORMATIVA COLOMBIANA EN LOS artículos 373 (numeral 3º), 482, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), se reguló como una función principal de los sindicatos y, se podría deducir que se estableció, además, como una forma de negociación colectiva, dado que el legislador la ubicó entre dichas figuras, así: convención colectiva, pacto colectivo y contrato sindical.

El origen de esta importante institución jurídica, como figura propia del derecho laboral, antecede a la convención colectiva y, en Colombia, data del año de 1937, fecha en la cual desempeñó un importante papel en la organización sindical de esa época: la Federación Nacional de Navegantes (Fedenal), quedando luego relegado por la convención colectiva.

El Decreto 1429, del 28 de abril de 2010, que derogó el Decreto 657 de

2006, expedido por el Gobierno Nacional, reglamenta los artículos 482, 483 y 484 del CST, relativos al contrato sindical. Dicho decreto, además, establece de manera expresa que, el contrato sindical, es una institución jurídica del derecho colectivo del trabajo, de naturaleza colectiva laboral.

Concepto

De acuerdo al concepto anotado por Guillermo Cabanellas,¹ el contrato sindical es una variedad del contrato colectivo de trabajo, cuando en representación de los trabajadores, es concertado frente a uno o más patronos, por un sindicato o varios de ellos.

En efecto, el contrato colectivo de trabajo, lo define como “aquel que es suscrito, con uno o más patronos, por una entidad laboral; por un sindicato o grupo obrero, para facilitar ocupación

1. *Diccionario enciclopédico de derecho usual*, Heliasta, Tomo II, C.CH., 21ª edición, p. 358.



“Apicultura”, Mario Ariel Williner Shteli, Argentina, 2011

remunerada a los trabajadores afiliados o representados”.²

Naturaleza jurídica del contrato sindical

En los años cuarenta, se establecieron como elementos propios del contrato sindical, los mismos elementos del contrato individual de trabajo, y se

2. Continúa diciendo Cabanellas, que a dicha figura se “oponen reparos doctrinales a que los sindicatos puedan convertirse en sujetos pactantes de trabajo; porque la finalidad convencional de los mismos consiste en estipular pactos colectivos de condiciones laborales, y no de contratos individuales de trabajo. Sin embargo, de no existir prohibición legislativa, las asociaciones profesionales pueden pactar trabajo para sus afiliados, por cuanto constituye una posibilidad para mejorar las prestaciones laborales, debido a que su fuerza y experiencia en la contratación obrera conseguirá sin duda condiciones más ventajosas”.

determinó que se regiría por las mismas disposiciones de éste, en cuanto a su duración, revisión y extinción; se entiende, a partir de esta característica, que en todos sus elementos y regulación es igual a un contrato individual de trabajo, con la única diferencia que se contratará de manera colectiva a un grupo de trabajadores, organizados en un sindicato.

Dando razón a esta tesis, en su momento, el Honorable Tribunal Supremo del Trabajo, en el año de 1949, cuando expresó mediante fallo de octubre de ese año (Magistrado Ponente Dr. Juan Benavides Patrón), que “la prestación personal, la subordinación y la remuneración, que son los elementos esenciales que conforman el contrato individual de trabajo (art. 1º, Ley 6 de 1945), deben estar presentes también en toda relación de trabajo, por lo tanto han de estar en el contrato sindical, en



“Construyendo sueños”, Ómar Lucas, Perú, 2011

donde el servicio es prestado personalmente por los afiliados al sindicato”.

Es decir, desde sus orígenes, se entiende que a partir del contrato sindical se genera una relación de trabajo, por estar presentes los tres elementos esenciales de la misma.

Contrato sindical, ¿una forma de negociación colectiva?

La parte segunda del CST, denominada Derecho Colectivo del Trabajo, en su Artículo 482, del Título III: Convenciones y pactos colectivos, define el contrato sindical como “el que celebran uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios patronos o sindicatos de patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados [...]”.

Tras la expedición del Decreto 1429 de 2010, se estableció con mayor claridad que el contrato sindical es una

institución jurídica del derecho colectivo del trabajo, a través de la cual los sindicatos pueden participar en la promoción del trabajo colectivo, dándole un carácter propio del derecho laboral colectivo.

Debido a su regulación expresa en el CST, junto a figuras del derecho colectivo, podría entenderse que el contrato sindical es considerado como una forma de negociación colectiva.

A continuación se estudiará el concepto y las características de la negociación colectiva, a fin de establecer con claridad si la figura en estudio puede ser considerada como una de sus formas.

Dentro de la legislación comparada hispanoamericana,³ las notas características del contrato colectivo de trabajo son éstas: *a)* un acuerdo entre un grupo de obreros o un sindicato con uno o varios patronos, con [el] objeto de llegar a una prestación remunerada del trabajo; *b)* que dicho grupo de trabajadores designe un representante que asuma su jefatura; *c)* contrato por escrito; *d)* que la cantidad global percibida se distribuya en proporción a la actividad aportada por los integrantes del grupo; *e)* que las relaciones laborales sean de acuerdo con un tercero: el patrono o empresario, del cual dependen económicamente y al cual se encuentran subordinados en sus prestaciones; *f)* que no haya relación de subordinación o dependencia entre los miembros del grupo, al menos en sentido económico; *g)* que exista entre los

3. Op. cit. *Diccionario...* p. 341.

componentes del grupo *affectio societatis*; h) que el importe total percibido por el grupo sea intervenido por la totalidad de los integrantes del mismo.

El Artículo 2º del Convenio 154 de 1983, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), define la negociación colectiva así:

“A los efectos del presente Convenio, la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo; o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores; o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez”.

En ese sentido, se observa que la negociación colectiva es toda aquella que tiene lugar entre un empleador, por una parte, y una o varias organizaciones de trabajadores, por otra; a fin de fijar las relaciones laborales. Pues, no se concibe que estando de por medio un sindicato, no se negocie la vinculación colectiva de sus afiliados.

Ahora bien, se analizará también la doctrina que sobre la negociación colectiva se ha desarrollado.

Al respecto, la doctora Josefina Quintero Lyons, y el doctor Edgardo González Herazo,⁴ consideran la ne-

4. *Lecciones de derecho colectivo del Trabajo*, Rodríguez, Quito Ed., pp. 139-145.

gociación colectiva “como el medio institucional civilizado para resolver el conflicto colectivo de trabajo [en el cual] las partes ‘negocian’ sus intereses contrapuestos planteados en el conflicto, mediante un procedimiento señalado por la ley, pero que puede ser convenido por ellas mismas, en virtud de su autonomía”.

Y continúan, en términos muy generales, restringidos y simples “se puede afirmar que la negociación colectiva de trabajo es un medio para regular las condiciones de trabajo, cuando se presenta un conflicto colectivo de trabajo. Comienza cuando empieza el conflicto colectivo de trabajo, es decir, apenas se ha presentado el pliego de peticiones”. Concebida así, la negociación colectiva es tomada en sentido “tradicional”.

“En cuanto a Colombia [...] la negociación colectiva es una figura jurídico-laboral establecida como un derecho de los trabajadores, garantizado por el Estado, dotada de un procedimiento fijado por la ley o por las partes, para dirimir los conflictos de trabajo de naturaleza económica, que debe conllevar a la firma de una convención colectiva de trabajo o a un pacto colectivo, pero que puede concluir, anormalmente, en un laudo arbitral y, en el caso de los empleados públicos, con una medida de las autoridades públicas”.

Continúan los autores, refiriéndose a la negociación colectiva en términos más amplios, relacionando dentro de su campo otros métodos y procedimientos, como lo son la concertación, el diálogo social, la cogestión y la consulta preventiva, aunque consideran,

no tienen la esencia de la negociación colectiva tradicional, precisamente porque “no se ajustan al modelo de acuerdo conjunto o compartido de carácter transaccional que es la esencia de la negociación”.⁵

Aunque la definición dada a la negociación colectiva, según la cual inicia cuando se presenta el pliego de petición, fue superada por el Doctor Edgardo González Herazo,⁶ quien en su libro afirma que la negociación colectiva de trabajo es mucho más compleja, en razón a la diversidad de procedimientos, materias y modalidades que abarca; es la negociación en sentido amplio. La que culmina en los convenios colectivos, se toma en un sentido estricto. Así, afirma que la negociación colectiva “[...] ha ampliado su campo y abarca diversos y muchos asuntos, por lo que para la OIT ha ganado terreno ‘sobre todo en los países en desarrollo’ en donde se advierte una ‘tendencia a extender las negociaciones a un número creciente de temas’ que comprende los relacionados directa o indirectamente con el trabajo, tales como la inflación, el desempleo y la manera de combatirlos”.

En razón al interrogante en estudio de este capítulo, el doctor Edgardo González Herazo, opinó: “No. [...] resumen: si en el contrato sindical no hay

conflicto colectivo de trabajo, mal podría hablarse de negociación colectiva de trabajo, que es un medio o un procedimiento para solucionar el conflicto colectivo de trabajo”.

Al respecto, en una entrevista sobre negociación colectiva concedida por el vicepresidente de la CUT, a la Escuela Nacional Sindical,⁷ en la cual se le interrogó así: ¿Qué nos puede decir sobre negociación colectiva en el caso de trabajadores que están por contrato sindical?, el dirigente contestó que: “el contrato sindical es una negación de la negociación colectiva, porque en últimas se convierte en una oferta comercial de parte del sindicato para realizar una labor o prestarle un servicio a una empresa. De tal manera que el sindicato termina siendo un intermediario laboral, y su comportamiento es el mismo que adopta una empresa contratista o de outsourcing”.

Por otro lado, tenemos la posición del maestro Marcel Silva, quien afirma que en Colombia existen dos formas en las que puede concluir la negociación colectiva: una, la convención colectiva; y la otra, el contrato sindical.⁸

Esta concepción la funda precisamente en la definición dada por la OIT en el Convenio 154 de 1983, Artículo 2º, el cual se ha estudiado en este acápite.

5. Martín Valverde Antonio, Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, Fermín y García Murcia Joaquín, pp. 325-326.

6. González Herazo, Edgardo Rafael, *La difícil libertad sindical y las relaciones de conflicto en Colombia*. Ediciones Doctrina y Ley Ltda., pp. 130 y ss.

7. Entrevista de la Agencia de Información Laboral de la Escuela Nacional Sindical.

8. Silva Romero, Marcel, *Proyección de un siglo de derecho laboral colectivo en Colombia*, Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales, p. 412.

Para el maestro Silva Romero la definición de negociación colectiva es tan amplia, que manifiesta que, independientemente del acuerdo suscrito como resultado, ya sea una convención colectiva o un contrato sindical, será negociación siempre que se utilicen para fijar las condiciones de trabajo y regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez, propósito que se cumple en la celebración de un contrato sindical.



“Construyendo sueños”, Ómar Lucas, Perú, 2011

Contrato sindical: ¿ejercicio de la libertad sindical?

Antes de establecer si, efectivamente, el contrato sindical es una forma de ejercicio de la libertad sindical, se estudiará el concepto y principales características de esta importante figura del derecho laboral.

De acuerdo a lo investigado por el doctor Edgardo González Herazo en su libro,⁹ ésta es un derecho humano laboral específico, como quiera que se ejercite en ocasión de la relación de trabajo, que consiste en parte en el derecho a constituir organizaciones sin autorización previa o intervención del Estado o de los empleadores. “Comprende además”, continúa diciendo el autor, “el derecho de los sindicatos a formar federaciones y confederaciones y a fundar organizaciones sindicales inter-

nacionales o afiliarse a ellas”. Agrega, que “implica la relación estrecha entre los derechos de asociación profesional, negociación colectiva y huelga, los cuales resultan consustanciales”.

Así mismo, afirma que la libertad sindical y los derechos humanos se interrelacionan estrechamente, son interdependientes, no pueden existir la una sin los otros y éstos, a su vez, son el presupuesto.

Por su parte, el profesor Antonio Baylos Grau,¹⁰ inscribe la libertad sindical en una genérica libertad de asociación de la que constituye una especie muy significativa. Implica el derecho a asociarse para la defensa de los trabajadores y se divide, según su contenido, en libertad sindical individual

9. *Op. cit. La difícil...*, pp. 1 y ss.

10. Baulos, Antonio, *Sindicalismo y derecho sindical*, 3ª ed., Ed. Bomarzo, Albacete, 2006.

y colectiva. La primera se descompone en la tradicional división, positiva y negativa. La segunda, la hace radicar en el conjunto de derechos y facultades de los sindicatos como sujeto colectivo. A su vez, se diferencia una libertad colectiva de organización, y otra de actuación, que la centra en el derecho al libre ejercicio sindical, en la empresa o fuera de ella.

Dentro de la última clasificación, libertad sindical colectiva de actuación, ubicaremos la facultad del sindicato establecida en el Numeral 3º, del Artículo 372, del CST, para celebrar contratos sindicales, el cual, en concordancia con el criterio de que es una forma de negociación colectiva, y en el entendido de que ésta a su vez, es consustancial a la libertad sindical, se concluye que efectivamente el contrato sindical se celebra en ejercicio de la libertad sindical.

Lo estudiado hasta aquí, permite concluir que el contrato sindical es una alternativa viable ante el consolidado panorama de intermediación laboral en Colombia, pues el sindicato, además de poseer particulares características de gestión en pro de sus afiliados, el contrato sindical mantiene el sindicato como un espacio de organización y de acción colectiva, permitiendo que su plan de acción no se limite a una actividad puramente reactiva, sino que se abra a alternativas que le permitan incidir en las estrategias de flexibilización empresarial y sus políticas de contratación.

La normativa colombiana sobre esta importante figura del derecho laboral

colectivo, establece unos parámetros que han permitido que el contrato sindical avance respecto a su concepción y naturaleza, garantizando así la permanencia dentro del ámbito del derecho laboral la vinculación que origina entre los afiliados ejecutores y el empresario contratante. Sin embargo, es necesario que esta normativa se desarrolle en el sentido de que se reconozca plenamente esta figura como una forma de vinculación laboral directa, tal como sucede con el contrato individual de trabajo; como en efecto se concibió en sus orígenes por la Fedenal.

El contrato sindical se celebra en desarrollo del ejercicio de libertad sindical, concebida en sentido amplio, entendida como la libertad sindical colectiva de actuación, y en desarrollo del consustancial triángulo que la conforma: la asociación sindical, la negociación colectiva y la huelga; igualmente se considera, el contrato sindical es una expresión de la negociación colectiva, pues en concordancia con la OIT, en él se fijan o regulan las condiciones laborales, y participan, por un lado, un sindicato, y por otro, un empleador.

Por ello, considero que es una figura rescatable en un contexto laboral flexible que denigra las condiciones de trabajo, pues su utilización y mejoramiento legislativo significa el ejercicio de un derecho humano laboral que contribuye, de manera contundente, en la consolidación de la democracia de cualquier país, la libertad sindical y sus elementos consustanciales, asociación profesional, negociación colectiva y huelga.

Un aporte aclaratorio

A propósito del artículo “Del contrato sindical al contrato de protección patronal”

AL LEER EL ARTÍCULO “DEL CONTRATO SINDICAL AL CONTRATO DE PROTECCION PATRONAL”, ESCRITO POR HERIBERTO GIRALDO, y publicado en la Revista *Cultura & Trabajo* N° 82, encontré unos puntos de vista muy bien relacionados con el tema, que se ajustan a algunas realidades de nuestro sindicalismo nacional. No obstante esos aciertos, hago un aporte aclaratorio a la interpretación que algunas personas le han dado al contrato sindical.

En Colombia hay varias clases de sindicatos que están bien definidos, desde el punto de vista legal, para el desempeño de sus funciones. Estas organizaciones son: el sindicato de empresa, el sindicato de industria, el sindicato gremial, el sindicato de oficios varios, y los sindicatos mixtos.

Entre estos sindicatos, los de empresa y los de industria, tienen el privilegio de negociar pliegos de peticiones con sus patronos, cuyo resultado es la convención colectiva de trabajo, que es el fiel reflejo de las peticiones presen-

tadas a consideración de la empresa, prerrogativas que disfrutaban todos los trabajadores de dicha factoría, unos por ser socios y otros por beneficiarse de las convenciones colectivas de trabajo acordadas.

Otras clases de sindicatos son las organizaciones gremiales, que aparecen en la historia del movimiento obrero, como las primeras asociaciones de trabajadores con sentido reivindicativo, que han alcanzado un gran poder de contratación en todas las épocas del desarrollo económico del mundo. Son éstas las organizaciones verdaderamente diseñadas para negociar con uno o varios patronos por medio de sus afiliados, por carecer éstos de patronos exclusivos, como los sindicatos de empresa, tipificándose así el verdadero contrato sindical.

Debe tenerse en cuenta que cuando el Código Sustantivo del Trabajo (CST), en su Artículo 482, define al contrato sindical como el que celebran uno o varios sindicatos de trabajadores

Por:

**Pedro Pablo
Mayoma Copete**

*Asesor y dirigente
sindical del Valle*



“Oro blanco”, Bernardo Alberto Peña, Colombia, 2011

con uno o varios patronos o sindicatos patronales, para la prestación de un servicio, o la ejecución de una obra, por medio de sus afiliados; esta definición es clara y para un buen intérprete de la ley, que sepa sobre sindicalismo, le será fácil deducir que los sindicatos de empresa no están diseñados para celebrar contrato sindical, por lo siguiente:

a) Estas organizaciones las constituyen trabajadores de una misma empresa, que firman un contrato individual de trabajo bilateral con un patrono, que tiene como base principal la subordinación, la ejecución del servicio personalmente y el derecho a un salario que les garantiza estabilidad y sostenibilidad económica, a él y a su familia. Al asociarse en sindicatos, éste los representa en sus intereses patrimoniales ante los patronos, ante las autoridades civiles y ante terceros.

b) Esta representación es de tipo co-

lectivo, y adquiere, por el derecho mismo de asociarse, la facultad de negociación de un pliego de peticiones, que cumple con un procedimiento formal y legal, que lleva a un acuerdo de voluntades entre los representantes de las partes, que surtidos todos los trámites legales, da como resultado la firma de una convención colectiva de trabajo, que se regirá por la normas del derecho colectivo previstas en el CST.

c) Es entendido que los sindicatos de empresa, que negocian pliegos de peticiones, no tienen facultades para disponer de sus asociados, porque éstos, al firmar su contrato individual de trabajo, quedan comprometidos con la prestación de sus servicios personalmente a la empresa que los contrató, y bajo la subordinación de un patrono, quien dispone del trabajador de acuerdo con lo convenido en el desempeño de sus funciones. En cambio, los sindicatos de trabajadores gremiales, sí tienen

facultades, de acuerdo con la ley, para negociar contratos sindicales por medio de sus socios o de sus afiliados, porque estos no tienen patronos fijos y pueden prestar sus servicios a uno o varios patronos; en este caso, la representación que hace la organización sindical, es de tipo patronal, conferida por el Artículo 482 del CST y el Decreto 1429 del 2010, tipificándose en este evento el verdadero contrato sindical que, en la reforma del decreto antes mencionado, se rige por las normas y principios del derecho colectivo.

En conclusión, me atrevo a pensar que, el legislador al definir el contrato sindical, no tuvo en cuenta las clases de sindicatos existentes en el país y utilizó la palabra sindicato de trabajadores de manera general, y precisamente, por no aclarar que al sindicato le corresponde la negociación del contrato sindical, algunos patronos y autoridades del trabajo le dan una interpretación errónea y de conveniencia, que no tiene nada que ver con la realidad para la cual fue creada esta figura jurídica del derecho colectivo. En el Valle del Cauca, en la industria azucarera, apenas existen dos sindicatos de empresa que tienen contrato sindical vigente, que son atípicos e ilegales.

Es bueno aclarar también, que el estudio hecho por el ICESI, para el caso de los corteros de caña en el Valle, éstos rechazaron los contratos sindicales, no por ser ilegales –como en realidad lo son–, sino por desconocimiento del mismo, y por la competencia de la mano de obra que los avivatos de las cooperativas les tocaría menos en el

reparto del “ponqué”.

Creo que esa mala ejecución del contrato sindical, en cabeza de los sindicatos de empresa (que no les corresponde esa doble función), es lo que ha impulsado las mayores críticas a esa institución jurídica de derecho colectivo, que a veces, por su desconocimiento, también la colocan donde no debe estar. Si el contrato sindical fuera ejecutado por los sindicatos que les corresponde, como lo autoriza la legislación laboral de Colombia, no solo sería una de las mejores formas de negociación colectiva, sino que también, aumentaría en un alto porcentaje la fuerza sindical del país, porque la negociación de un contrato sindical típico, guardadas ciertas proporciones, tiene las mismas modalidades que una convención colectiva de trabajo, en la presentación y negociación de los pedidos por parte de la dirigencia sindical, y la aceptación de la patronal; por eso resulta como un acuerdo de voluntades que debe ser por escrito y depositado en el Ministerio de la Protección Social, para garantizar su validez y cumplimiento.

Aclarado todo lo anterior y comprendido que es un contrato sindical típico, como negociación colectiva, me resisto a creer que tenga siquiera similitud con los contratos colectivos de protección patronal de México, porque estos contratos mexicanos, están diseñados directamente para favorecer a los patronos, como su nombre lo indica; no así el contrato sindical, que está sujeto a la firmeza que tengan sus negociadores al momento de llegar a los acuerdos que se pacten.

De la cooperativa de trabajo asociado al contrato sindical: no hay ni un paso

Por:

Heriberto Giraldo H.

Dirigente sindical y social de la ENS

LA COYUNTURA LABORAL COLOMBIANA ESTÁ DETERMINADA EN GRAN PARTE POR LOS DEBATES EN TORNO AL QUEHACER CON los acuerdos entre los gobiernos de Estados Unidos y Colombia en materia de derechos laborales y el TLC; entre el gobierno y algunas de las centrales sindicales colombianas, y con las recomendaciones de la comisión de alto nivel de la OIT, que visitó nuestro país a comienzos del año; y consecuentemente, para enmarcarse dentro de las últimas normas emitidas al respecto y que sugieren gran premura, sobre todo al reducirse el plazo para que las empresas y las cooperativas de trabajo asociado (CTA), que ejercen la intermediación laboral, se ajusten a lo dispuesto por las leyes 1429 de 2010 y 1450 de 2011 y el decreto 2025 de este mismo año.

En este último aspecto, quienes abrazamos la causa del sindicalismo y creemos en la función social que cumple y debe cumplir como garante de equidad, quienes, además, abogamos

por trabajo decente con aplicación real de los derechos fundamentales, hemos propuesto como alternativa la contratación directa, la formalización y el afianzamiento del contrato laboral, regulado por la negociación colectiva en el marco de los convenios fundamentales de la OIT, que incluye la huelga como derecho inalienable de acción de las organizaciones sindicales.

Y aunque ya se han presentado casos de vinculación laboral directa (Carrefour, Éxito y Fabricato), muchos otros empleadores, directores de las CTA y algunos sindicalistas, han venido optando apresuradamente por la alternativa, específicamente en el sector salud, de convertir las CTA en IPS o en sindicatos, para celebrar con ellos contratos sindicales. De tal manera que la controversia, no solo continúa, sino que crece, pues esta figura viene siendo señalada como una forma más de tercerización e intermediación laboral, con la cual se le hace el esguince a las normas emitidas, volviéndolas inocuas



“Recuperando el trabajo” María Julieta Colomer, Argentina, 2011

para el objetivo de formalización del empleo.

El propósito del presente artículo es avanzar en el debate, profundizando en algunos elementos que nos puedan dar mayor claridad sobre la naturaleza del contrato sindical y sobre la conveniencia o inconveniencia de esta forma de contratar.

Sobre la naturaleza del contrato sindical

En principio y como lo defienden sus impulsores, “el contrato sindical es de naturaleza colectivo laboral... y que se rige por las normas del derecho colectivo del trabajo” (art. 1º, dec. 1429 de 2010). De acuerdo con lo anterior, uno

podría pensar que entonces como trabajador sindicalizado y trabajando mediante contrato sindical, tendría derecho a los mínimos establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo (CST). Pero revisando las normas subsiguientes, en estricto derecho, tendríamos que concluir que no es así, y que tal presentación constituye solo una “envoltura” del producto. Veamos.

Los artículos 2º y 3º, señalan como objeto de los contratos sindicales, la prestación de servicios y la ejecución de obras, para lo cual se debe indicar, en dicho contrato, el valor total del mismo. En el Artículo 3º, se estipula que debe haber un reglamento por cada contrato sindical, en el que se establecen entre

otros elementos los siguientes: forma de distribuir el valor del trabajo del grupo, causales y procedimiento para retiro y reemplazo de trabajadores, mecanismos de solución de controversias y se establece que el sindicato es el responsable de administrar el sistema de seguridad social y la salud ocupacional. De otro lado, en el artículo 9º, se establece que la solución de controversias que se susciten entre las partes contratantes “podrán ser resueltas por un tribunal de arbitramento, por un mecanismo alternativo previamente acordado o por autoridades judiciales”.

Queda claro que no aparece por ningún lado la figura del contrato laboral individual de los trabajadores, sino un contrato sindical por realización de obra o prestación de servicios, que según la jurisprudencia, es de naturaleza civil, pues no hay subordinación, no hay vínculo laboral entre los trabajadores y la empresa usuaria y donde el patrono, sin ánimo de lucro, es el sindicato. Esto lo han dicho las cortes y las nuevas normas no cambian nada.

Pero además, también queda claro que no aparece la figura del salario ni de las prestaciones sociales, reduciéndose a lo que se *reglamente en materia de compensación* del trabajo y si tenemos en cuenta que también se reglamenta el retiro, el ingreso y la seguridad social, estamos frente a una relación muy diferente a la laboral, o ante una relación laboral completamente disfrazada, en la que no se aplican los derechos laborales individuales del CST. Y ni que decir de la aplicación del derecho colectivo laboral en materia de negociación; habría que

preguntarse cómo encajan las etapas de negociación de un pliego de peticiones o cómo encaja la huelga, teniendo en cuenta que el contrato sindical solo admite el tribunal de arbitramento y la vía judicial.

De tal manera que yo, sí me aparto diametralmente de quienes plantean que el contrato sindical es de naturaleza laboral. Me parece que jurídicamente es de naturaleza civil o comercial, haciendo la salvedad de que como disfraza las relaciones y las instituciones laborales (al igual que en algunos casos sucedidos con las CTA), a los trabajadores asociados a contratos sindicales, las cortes les pueden tutelar sus derechos, argumentando el contrato realidad, pues en el fondo se trata de una verdadera relación laboral pero disfrazada y triangulada.

El contrato sindical: otra forma de tercerización

La clasificación del contrato sindical como una forma de tercerización y de intermediación laboral, con todas las consecuencias que ello acarrea, es una verdad simple y llana; basta con leer la normatividad y la cartilla misma emitida por el Ministerio de la Protección Social



“Capacitando para salvar vidas”.



Tania Couto S. Brasil, 2011

bajo el gobierno Uribe, firme impulsor de esta figura, para concluir que ello es así. La revisión de algunos trabajos de investigación muestra esa conclusión y de hecho se hace tal clasificación, a partir de un análisis jurídico y doctrinario a nivel internacional. Veamos.

En el informe final de la investigación *Situación de la subcontratación en América Latina y perspectivas para su regulación*, (Redlat 2010), los investiga-

dores Julio Puig Farrás y Juan Diego González, apoyados en juristas como A. Bronstein, O. Ermida, A. Orsatti, G. Gianelli y Colotuzo, son categóricos al respecto cuando analizan el fenómeno de la subcontratación y la tercerización, clasificándola en cuatro formas básicas, que cumplen con una condición en la cual, se presenta una triangulación, válida para toda subcontratación, que consta de tres vértices: 1) objeto: las actividades contratadas; 2) los sujetos que intervienen (tercerizador y tercero); y 3) las relaciones jurídicas no laborales establecidas entre los dos sujetos.

Las cuatro formas son: 1) la subcontratación en sentido estricto y amplio; 2) la intermediación laboral; 3) el suministro de mano de obra temporal; y 4) la

utilización de trabajadores autónomos/independientes.

Y al señalar las figuras jurídicas que adopta la tercerización, aparecen los contratos sindicales al lado de las agencias de empleo temporal, las cooperativas de trabajo asociado y los contratos de prestación de servicios, porque todas ellas cumplen con la mencionada triangulación o con las relaciones jurídicas no laborales. Al respecto de los contratos sindicales se señala lo siguiente:

“Hay otras formas de subcontratación, o formas tradicionales resucitadas, como es el caso en Colombia, del contrato sindical, que deslaborizan. Este tipo de contrato, vieja figura del derecho colectivo del trabajo, quedó hibernando casi que por un siglo, representando lo que en la teoría de la evolución se llama pre-adaptación. En los últimos años se reactivó en Colombia en los momentos en que se le puso un tatequieto al uso desafortunado de las cooperativas de trabajo asociado. Su resurgimiento pujante se está dando en particular en el sector de la confección, profundamente marcado por la subcontratación productiva y la reducción del sindicalismo a una expresión mínima. La reglamentación actual obliga a ciertos mínimos laborales, pero no garantiza unos derechos laborales y una protección social plenos”. (Informe final, Proyecto Redlat, 2010).

Coincide también con este análisis, el informe que sobre la investigación del fenómeno de la tercerización, presentó la Federación Internacional de Trabajadores de la Química, la Minería, la Energía e Industrias Diversas (ICEM), en los seminarios nacional e internacional de



“Alma porteña”, Marco Ramín, Italia, 2011

combate a la tercerización, realizados en Bogotá en el mes de julio de 2011, informe presentado por su coordinador académico, Miguel Eduardo Cárdenas.

Por su parte, en “ámbito jurídico” del 25 de julio al 4 de agosto, Miguel Pérez, presidente de la Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales, advierte que “hecha la ley hecha la trampa y explica que ya se están buscando figuras alternas para encontrarle un esguince a la nueva regulación, como las cooperativas multiactivas y el contrato sindical y agrega que hay que alertar a empresarios, trabajadores y sindicatos para evitar otro boom de abusadores”.

No sobra recordar además, que una investigación de la universidad ICESI de la ciudad de Cali, sobre las relaciones laborales y las formas de contratación en los ingenios azucareros, pudo constatar cómo, los contratos sindicales, fueron cuestionados y rechazados por igual, al lado de las CTA, por parte de los corteros, en el paro del año 2005.

De tal manera que el análisis jurídico y sociológico de los fenómenos de tercerización y deslaborización, dan cuenta de que el contrato sindical implica los mismos problemas y riesgos para los trabajadores que las

demás formas jurídicas que adoptan tales fenómenos.

Su inconveniencia, sus riesgos

Hablar de la inconveniencia y los riesgos del contrato sindical, es hablar de los problemas que nos ha traído la tercerización laboral. Me apoyaré en las tesis del informe de la Redlat, en el cual se hace un análisis de los riesgos que entraña la subcontratación y la deslaborización, que también se presentan para el caso de los contratos sindicales, siendo de pronto más leve alguno de ellos. Los siguientes son entonces los riesgos que se corren al asumir esta modalidad de tercerización.

1. Opera la deslaborización. No hay un contrato laboral de por medio y como consecuencia no se tiene derecho a los beneficios consagrados en las leyes laborales, conquistados por los trabajadores históricamente y conocidos como prestaciones sociales.

2. Bajan los ingresos. Los trabajadores no reciben salarios ni prestaciones, sino una “compensación”, definida

por un reglamento. Y como la tercerización obedece a la lógica de la reducción de costos, en la mayoría de los casos las compensaciones no alcanzan a los mínimos laborales legales y justos y se labora en jornadas extendidas sin el pago de horas extras.

3. Riesgo de discriminación laboral.

Los trabajadores objeto de la deslaboralización están en peores condiciones que los cobijados por las leyes laborales o las convenciones colectivas, lo que constituye sin duda una discriminación en materia laboral y salarial.

4. Mayor desprotección social. En el mundo, los sistemas de protección social que carecen de universalidad, como el nuestro, obedecen a unos modelos ligados a las instituciones laborales. Gozan de una mayor protección quienes tienen vinculaciones laborales permanentes y directas con los empleadores, quienes retienen y hacen los aportes a la seguridad social. La deslaboralización y la reducción de los ingresos, implica un deterioro y una mayor vulnerabilidad para la situación de los trabajadores, pues en muchas ocasiones no se surten las afiliaciones al sistema y no se hacen las cotizaciones correspondientes. De ello dan cuenta las estadísticas.

5. Riesgo de insolvencia del contratista. En la economía se presentan crisis cíclicas, que cada vez son más frecuentes; las empresas grandes con músculo económico, son las que tienen mayores posibilidades de resistencia. Pueden continuar pagando los salarios a su personal directo y permanente durante periodos de crisis, mientras que las empresas contratistas, generalmente pequeñas, de menos

activos y financieramente más frágiles, como los sindicatos, en el caso de los contratos sindicales, corren el riesgo de entrar en insolvencia económica y no poder responder por las compensaciones. Y como no es salario lo que se percibe, estas compensaciones no están protegidas por las prioridades en los pagos en caso de liquidaciones, como sí lo están los emolumentos salariales.

6. Riesgo de desempleo recurrente.

Por las mismas razones relacionadas con las crisis y por los altibajos en la producción o demanda de bienes y servicios, los empresarios van a demandar mano de obra sólo en los periodos que la requieran, puesto que uno de los objetivos del outsourcing es la flexibilidad en la contratación; de tal manera que los trabajadores involucrados en la tercerización van a tener una alta rotación en los puestos de trabajo y periodos de desempleo más recurrentes, en comparación con lo que se presenta en el sistema de contrato laboral directo e indefinido.

7. Pérdida de derechos colectivos.

Aunque los contratos sindicales constituyen una forma de negociación colectiva, ésta se sale del ámbito del trabajo dependiente y asalariado; por lo tanto, no aplica la negociación colectiva con el empleador de los derechos y remuneraciones individuales, no aplican sus términos, como no aplica el derecho de huelga. Los contratos sindicales están en la órbita de la contratación civil y comercial, lo mismo en el campo del trabajo asociado, a la cual corresponde una forma de asociación diferente como la propia CTA. Es que, así como las cooperativas de trabajo asociado no debieron meterse en la inter-

mediación laboral y en el suministro de mano de obra a las empresas, de la misma manera el sindicalismo no debiera adentrarse en los espacios del trabajo cooperativo asociado; cada quien en su campo y de acuerdo con su naturaleza.

Por otro lado, como lo ha expuesto la Escuela Nacional Sindical a través de la Agencia de Información Laboral, la vida colectiva y democrática de los sindicatos que celebran contratos sindicales se ve lesionada, cuando son los mismos directores de CTA y representantes de las empresas quienes promueven la sindicalización y convierten las organizaciones de un carácter a otro, sin mediar procedimientos legales, incurriendo en simulación de sindicatos y violación de la misma libertad de sindicalización.

El sistema de contrato sindical podrá mejorar las estadísticas de afiliación del sindicalismo y fortalecerlo financieramente, pero a costa de los derechos individuales de los trabajadores mismos, por lo menos en el campo del trabajo dependiente y asalariado.

A manera de conclusión

La constitución protege los derechos al trabajo y a la asociación, por lo que no podemos caer en la exclusión a ultranza. Pero existen modalidades de trabajo dependiente y asalariado, independiente y trabajo asociado; a cada modalidad corresponde una forma de asociación y de contratación.

Los sindicatos constituyen la forma

de asociación de los trabajadores dependientes y asalariados, a lo cual corresponde la negociación y la firma de convenciones colectivas. Las cooperativas de trabajo asociado corresponden al modelo asociado de trabajo y no deben dedicarse a la intermediación laboral, deben constituirse de manera autónoma y ser dueñas de sus herramientas y medios de producción. Si no se puede tener la autonomía suficiente, ni ser dueños de los medios de producción, no se debería utilizar esta modalidad, como menos pueden hacerlo los sindicatos.

Para el trabajo profesional independiente, donde se acostumbra contratar de manera civil o comercial y que cuenta con los medios, puede ser aceptable que estando organizados sindicalmente en organizaciones gremiales o por oficio, se factible celebrar contratos sindicales. De esta manera no se le cierran todas las posibilidades a esta figura y se deja claro que en algunas ocasiones pueden ser prácticos. Pero no es aceptable que se reemplacen las convenciones colectivas por contratos sindicales y que los sindicatos de empresa y de industria se dediquen a ello sin autonomía, y a la intermediación y suministro de mano de obra “más barata”. Por esta vía solo se logra un mayor desprestigio del sindicalismo y una simulación de las instituciones laborales, como se dio y se generalizó México con los contratos colectivos de protección patronal, modalidad mexicana de nuestros contratos sindicales. 

Las grandes empresas mineras: las consentidas del gobierno colombiano

EL GOBIERNO DE JUAN MANUEL SANTOS HA MOSTRADO UNA CARA DISTINTA AL DE URIBE, FRENTE A TEMAS DE ALTA SENSIBILIDAD política, como el respeto por los derechos humanos, la necesidad de construir agenda sobre la restitución de tierras, y la formalización del empleo. Sin embargo, con respecto al tema de la minería y su rol como una de las locomotoras económicas del país, pocos cambios se han hecho. Incluso, en la esfera económica, Santos ha enfatizado en la necesidad de seguir cultivando la herencia de Uribe en torno a la “confianza inversionista” como fuente de desarrollo para que el país “despegue”.¹ Frente a la continuidad en el favorecimiento a los grandes inversionistas mineros y petroleros, vale la pena indagar sobre los costos fiscales que significa promover a Colombia como un país minero.

1. “Colombia es un país cada vez más atractivo para la inversión: Santos”, *El Espectador*, Política, 12 de abril de 2011, www.elespectador.com.

Si hubo algún legado económico de los ocho años de gobierno de Uribe, fue el de acentuar la dependencia de la economía colombiana al sector minero-petrolero. Durante su período, la producción de petróleo, gas y minerales (carbón, níquel y oro) se incrementó considerablemente. La producción de crudo, pasó de 578 KBPD, en 2002, a 671 KBPD, en 2009 (16%); la de gas, de 603 MPCD, a 1.016 MPCD, en el mismo periodo (69%); la de carbón, de 39,4 a 72,3 millones de toneladas (83%); la de níquel, de 43,9 a 51,8 millones de toneladas (18%); y la de oro, aunque no demostró grandes aumentos, tiene la expectativa de duplicar, para el 2012, su producción actual (se estima que llegará a tres millones de onzas).² En términos de ventas externas, el país pasó de vender menos de US\$300 millones en 2005, a una cifra

2. “Colombia duplicará su producción de oro en 2012”, *La República*, 5 de febrero de 2010, www.larepublica.com.co.

Por:

Daniel Hawkins

Profesional del Área de Investigaciones ENS

de US\$1.433 millones, en 2010.³

La participación del sector de hidrocarburos y minas y canteras en el PIB nacional, mostró una tasa de incremento bastante significativa: los dos pasaron de contribuir con el 5% del PIB en 2002, a hacerlo en el 6,5%, en 2008 (por cierto, las proyecciones de crecimiento económico del régimen uribista, se basaron en aumentar la inversión y producción en actividades extractivas). Incluso, entre 2006 y 2010, los sectores de hidrocarburos y minas y canteras, participaron con el 58,4% del total de la inversión extranjera directa en Colombia.

El incremento en la actividad extractiva del país, está ligado a fenómenos económicos y políticos. Los precios internacionales de los principales productos de esta actividad, en los últimos años, se han incrementado notablemente. El del crudo, por ejemplo, subió a niveles históricos en 2008, llegando a US\$96,91 por barril, que significa un aumento del 325% frente al precio de 2002;⁴ el carbón, por su parte, tuvo un alza, en el precio internacional, de más del 315% (entre diciembre de 2003 y diciembre de 2010); el oro, por su parte, ha experimentado crecimientos históricos en su precio por onza, pasando de US\$409,7, en

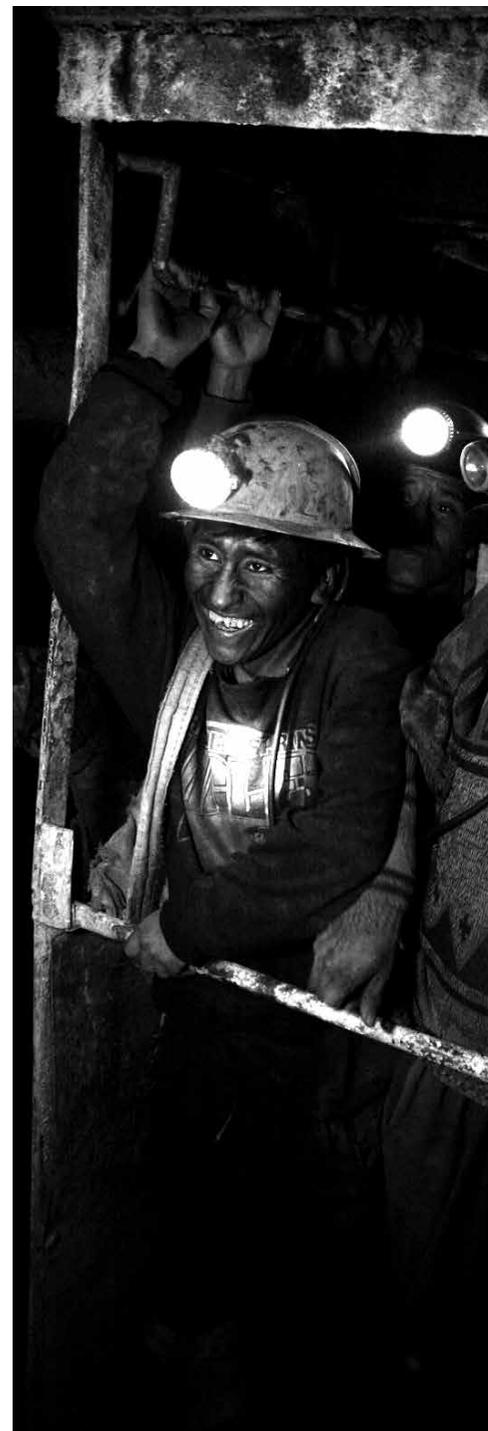
3. “Colombia quintuplicó sus ventas de oro a EE. UU. en cinco años”, *Portafolio*, 6 de marzo de 2011, www.portafolio.com.co.

4. En dólares estadounidenses de 2009; véase: *BP Statistical Review of World Energy*, <http://www.bp.com/sectiongenericarticle.do?categoryId=9023773&contentId=7044469>.

2004, a US\$871,8, en 2008, llegando a un record de US\$1.444,40 por onza, en marzo de 2011.⁵ Finalmente, el precio internacional de níquel, subió el 42,5%, entre 2004 y 2008.⁶ Tales aumentos, han impulsado significa-

5. London Fix, London Metal Exchange.

6. London Fix, London Metal Exchange.



“Interior de mina”, Jerónimo Rivero, C



Colombia, 2011

tivamente la actividad extractiva en países con alta disponibilidad de estos recursos.

No obstante, los atractivos precios —que impulsan planes para aumentar la extracción y las ventajas comparativas, topográficas y geográficas— el ambiente político, en el país productor, es el

factor más importante a la hora de definir el tipo de inversión que se hace. Y es en esta esfera donde la política de la confianza inversionista de Uribe aseguró la presencia de capital extranjero en petróleo y minerales.

Las reestructuraciones institucionales para favorecer el sector minero y las grandes gabelas ofrecidas durante el reino de Uribe

Sin lugar a dudas, los dos subsectores más protagónicos en términos de producción, exportación y contribución a los recaudos fiscales de la nación, y a sus entes territoriales, son el del petróleo y el del carbón.⁷ Y es por eso que una mirada a las políticas impulsadas por Uribe, para apoyar el despegue de estas actividades, nos ayudará a entender la manera como “atraer la inversión”, también significó, despilfarrar los recursos nacionales y el patrimonio del país.

El primer paso en la política de fomento a la inversión, de acuerdo a las

7. El sector petrolero contribuyó cerca de \$7,9 billones por concepto de impuestos en 2009, un incremento de casi el 400%, frente la cantidad de impuestos pagados en 2002. El carbón, por su parte, contribuyó con el 56,9% del total de los impuestos pagados por la minería, y el 87% de las regalías mineras, para el año de 2009. Para 2010, el sector carbonífero, contribuyó con \$878 mil millones. Véase: *Sector Minero y Petrolero en Colombia*, CIMCO, Asociación Colombiana de Petróleo, ANALDEX, ANDI, CAMPETROL, Colombia, 2010, p. 18; y, Ministerio de Minas y Energía y INGEOMINAS, *Anuario Estadístico Minero Colombiano*, 2009.

teorías neoclásicas, es sacar al Estado de la actividad productiva. En la producción carbonífera eso se logró en el año 2000, con la venta de la empresa estatal Carbocol S.A., al Cerrejón Zona Norte S.A. Curiosamente, la producción total de carbón en el país, hasta ese entonces, estuvo bastante estancada. En ocho años, entre 1993 y 2000, la producción carbonífera no superó las 202 mil toneladas, mientras que en los cuatro años siguientes, con el control del nuevo consorcio privado, la producción creció exponencialmente, llegando a más de 170 millones de toneladas.⁸ Esta transición, con incremento considerable de la producción, se dio al mismo tiempo que el precio del mineral subía significativamente.

En el subsector del petróleo, tan pronto Uribe llegó al ejecutivo, se metió en la tarea de reestructurar a Ecopetrol, en un esfuerzo por despolitizar su gestión (siguiendo las líneas de la teoría de la elección pública), quitándole fuerza al Estado como agente de intervención, para que el sector se enfocara en las actividades extractivas y de posicionamiento en el mercado. Esto se logró a través del ajuste institucional del sector en 2003: Ecopetrol fue reestructurada, separando sus roles de empresa petrolera y de las de administrador y regulador de los recursos hidrocarbúricos, con la creación de la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH). Esta reforma logró cambiar

8. Cálculos del autor, basados en la información obtenida en el Ministerio de Minas y Energía y en Asomineros.

el esquema contractual del sector, reemplazando el contrato de asociación, por uno de mera “supervisión” de los compromisos hechos.⁹ Tal garrote a la capacidad de intervención del Estado en el negocio de exploración y extracción, impulsó significativamente los contratos petroleros a partir del 2004.

Incluso, de los 341 contratos de exploración y explotación firmados entre 2002 y 2010, 310 se hicieron bajo el nuevo esquema contractual.¹⁰

En 2007, otro golpe a la naturaleza de la empresa estatal de Ecopetrol, se dio con la venta de 10% de sus acciones, a un precio poco acorde con su valor real; esto se puso en evidencia cuando, a tan solo dos meses de la

9. En más detalle, con esta reforma, el Estado (a través de Ecopetrol) pierde su capacidad de intervenir en las decisiones de exploración y explotación, mientras es la empresa privada quien las toma.
10. Información tomada de la ANH.



“Homes e pedras., Ailton



Tenório, Brasil, 2011

clausura de la oferta de venta, las acciones se valorizaron en un 46%.¹¹

Más allá del proceso paulatino de privatización de la participación estatal bajo los dos gobiernos de Uribe, la estructura tributaria nacional se reconstituyó para beneficio de los grandes inversores privados y, sobre todo, para las grandes empresas extractivas. Uribe resumió así su política de favorecer las grandes empresas para luego esperar que su riqueza le llegara

a todos: “A las empresas altamente exportadoras, les eliminamos el impuesto al valor agregado (IVA) para sus bienes de capital. Y se redujo el porcentaje que se le exige a una empresa para ser calificada como altamente exportadora. Además, a todas las empresas, se les está devolviendo el IVA por bienes de capital. Todo va orientado a fortalecer

el equipamiento productivo del país”.¹²

Esta defensa, se basó en las reconfiguraciones siguientes: la Ley 863 de 2003, estableció una deducción del 30% del impuesto a los bienes de capital, importados por las empresas de la industria extractiva. Esta ley se amplió con la Ley 1111 de 2006, la cual subió la deducción al 40%. Por ese solo concepto, se estima que el Estado perdió 5.444 millones de dólares, entre 2004 y 2010.¹³ Además de este regalo al sector de más crecimiento económico del país, en los últimos tiempos,¹⁴ se le otorgaron subsidios al IVA, se les hizo excepción del impuesto global;¹⁵ al igual que sobre los aranceles por exportar carbón desde las zonas de frontera, sobre todo a las dos grandes: Cerrejón y Drummond. El nuevo ministro de Minas y Energía, Carlos Rodado Noriega, admitió, en los primeros

11. Véase la intervención del senador Jorge Robledo, 28 de noviembre de 2007, “Los hechos confirman que sí se defraudó el interés nacional en caso de Ecopetrol”, Bogotá: Oficina de Prensa Senador Jorge Enrique Robledo.

12. “Uribe defiende exenciones tributarias”, *El Tiempo*, Economía, 27 de agosto de 2004, www.eltiempo.com.

13. Camilo González Posso (2011), *La renta minera y el plan de desarrollo 2010-2014*, Bogotá: Instituto de Estudios para el Desarrollo y la Paz (Indepaz).

14. El subsector de hidrocarburos, creció el 15,4%, entre 2008-2009, y el 16,9%, a 2010; minas y canteras, por su parte, creció, para el mismo período, 9,7%, 11,4% y 11%, respectivamente. Fuente: DANE, *Cuentas Nacionales*.

15. El impuesto global al carbón, es un impuesto “medioambiental” que tiene el objetivo de desincentivar el consumo de productos altamente contaminantes. Es una opción abierta para los países que quieren reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero, mediante mecanismos como el Protocolo de Kyoto.



“Varredora da historia”, Walcyr Mattoso, Brasil, 2011

meses del gobierno de Santos, que tales exenciones y subsidios, le costaban al Estado unos \$400 mil millones de pesos por año.¹⁶

Estas reconfiguraciones proempresariales lograron, en poco tiempo, transformar la participación del Estado en el sector más lucrativo del país. Mientras en los ochenta, en el sector petróleo, el balance capital estatal-privado fue de 70/30, en la última década, ésta relación cambió a 52/48 “con tendencia a la baja para el Estado, dado el aumento de la explotación

16. Jorge Sáenz V (2010), “Eliminarán gabelas tributarias a multinacionales del carbón”, El Espectador, Economía, 10 de noviembre de 2010, www.elespectador.com.

de nuevas empresas”.¹⁷ Y en la producción de carbón, sin participación estatal, la concentración, es aún más fuerte. Colombia, en el 2009, fue el cuarto país exportador de carbón del mundo, y contribuyó con el 87% de la producción total en América Latina. Y la producción carbonífera la comparten principalmente las dos gigantes, el Cerrejón (conformada por partes iguales entre BHP Billiton, Anglo American y Xstrata, que produjeron 31,4 millones de toneladas en 2010); y Drummond (con sede en Alabama, Estados Unidos, que produjo 24 millones de toneladas en 2010). Juntas, estas dos empresas controlaron el 72,4% de toda

17. Camilo González Posso (2011), op cit.,

la producción del país en el 2010.¹⁸ Pero su alta participación en el subsector y los incrementos en producción (actual y futura),¹⁹ no han significado más recursos estatales relativos a estos aumentos. Incluso, mientras que el Cerrejón tuvo un incremento de US\$69 millones en divisas en 2010 (US\$2.300 millones, frente a los US\$2.231 millones de 2009), dejó de contribuir con US\$111,3 millones en regalías.²⁰

La producción de níquel y ferroníquel, evidencian otros impactos fiscales negativos para la nación. La única empresa de producción de níquel y ferroníquel, Cerro Matoso (de propiedad de BHP-Billiton), ubicada en el municipio de Montelíbano (Córdoba), ha enfrentado fuertes críticas de entidades de regulación fiscal, como la Contraloría, por incumplimiento de contrato y no pago de regalías, y por suscribir acuerdos con entidades estatales (en

este caso Ingeominas, muy cuestionables), incluso violando preceptos constitucionales, como lo puso en evidencia CM& Noticias en el documental “Las verdades de Cerro Matoso”.²¹ En contra con los preceptos de la Constitución de 1991, esta empresa, que opera en el país desde 1963, y desde 1973 explota una mina a cielo abierto, nunca ha pagado regalías por la producción y venta de ferroníquel, ni tampoco por la producción de canga. Incluso, la Contraloría concluyó que la empresa australiana-holandesa, le debía el Estado colombiano, por concepto del no pago de regalías, un total de \$209 mil millones de pesos.

Tomando el sector minero colombiano, en su conjunto, se estima que entre el 2005 y el 2008, por concepto de deducciones de impuestos, rentas exentas y descuentos tributarios, el hueco fiscal llega a un total astronómico de \$17 mil billones.²² Tal despilfarro de los recursos estatales, se confirma cuando se indaga por la evolución de los impuestos en la producción minera, la cual pasó del 13%, para el 2004, al 8%, en el 2009; y con respecto a las regalías en el mismo período, su peso en la producción total ha bajado del 6% al 4,6%.²³

Pierde la nación, ganan los fuertes

Al lado de las bonanzas en exenciones tributarias, y del limitado pago de

18. El Ministerio de Minas y Energía estimó la producción total de carbón para 2010, en 76.481 millones de toneladas. Véase: Ministerio de Minas y Energía (2010), *Indicadores de la Minería en Colombia: Seguimiento al Plan Nacional de Desarrollo Minero 2007-2010*, Bogotá, p. 43.

19. Drummond, antes de su coqueteo con otras multinacionales interesadas en su compra, develó planes para aumentar la producción en una de sus tres minas (El Descanso), de su capacidad actual de 3 millones de toneladas, a 25 millones en los próximos tres años.

20. Cifras obtenidos a través de la página del Cerrejón: http://www.cerrejoncoal.com/secciones/CERWEB/HOME/MENUPRINCIPAL/EXPORTACION/RESULTADOSEXPORTACION/seccion_HTML.html.

21. <http://www.cmi.com.co/?nt=61289>.

22. Cálculos de Camilo González Posso (2011), op cit, tabla 3.

23. Martínez, Alejandro, Balance de la Industria, diciembre de 2009. Citado por Camilo González Posso (2011), op cit.,

regalías, las grandes empresas extractivas del país, se han beneficiado de una laxa regulación gubernamental en impactos socio-ambientales y laborales. El gobierno de Uribe, no sólo bajó los costos pasivos de invertir y producir en Colombia, sino que también desmontó las limitaciones administrativas a su expansión territorial. Los requisitos ambientales que existían antes de su gobierno, fueron eliminados, y las exigencias constitucionales de consulta previa a los grupos indígenas y afrocolombianos, fueron reducidas. La suavidad de la intervención estatal en temas sobre posibles daños ambientales por la actividad extractiva, se pone de manifiesto en la extensión de las licencias ambientales a todo el período de la concesión, y las autoridades ambientales respectivas, no tienen poder de modificarlas, ni el Estado tiene la capacidad de revocarlas cuando se presentan violaciones repetitivas al medio ambiente.²⁴ Y el gobierno nacional, dedicado a promover su proyecto “Colombia País Minero 2019”, más allá de la retórica no ha querido hacer intervenciones para proteger daños medio-ambientales, por miedo a provocar la ira del sector privado.²⁵

24. Germán Andrés Quimbayo Ruiz, Lorena Sofía Correa (2010), “Deshojando la flor: la explotación minera en Colombia. ¿Sí o no?”, *Revista Económica Supuestos*, 12 de septiembre.

25. Un caso ilustrativo de la inacción gubernamental fue el proyecto de Angostura,

Por cierto, el auge minero y la propuesta de Uribe –y ahora de Santos–, de impulsarlo aún más, les da muchas ventajas a las empresas multinacionales mineras. Mientras tanto, el Estado y sus ciudadanos sufren los impactos ambientales, sociales²⁶ y fiscales de este crecimiento minero. Hasta ahora ha habido poco debate a nivel nacional, en especial sobre temas específicos como: porcentajes de regalías e impuestos de renta (en lugar de pensar en su distribución) en un momento de bonanza de precios minerales, o la priorización de los recursos minerales sobre los abundantes pero frágiles recursos provenientes de la biodiversidad y fuentes de agua del país.

Este artículo es un aporte breve al fomento de este debate, algo fundamental si queremos tomar participación en la tarea de repensar nuevos modelos de crecimiento socio-económico.



en Santurbán, Santander, que fue cancelado, no por el Estado, sino por la empresa canadiense Greystar, después de las masivas y continuas movilizaciones sociales en marzo de 2011.

26. Hay que tener en cuenta algunos estudios recientes que demuestran el vínculo entre municipios productores de recursos mineros y los altos niveles de necesidades básicas insatisfechas (INB). Véase: Idárraga, Andrés., Muñoz, D.A., & Vélez, H. (2010), *Conflictos socio-ambientales por la extracción minera en Colombia: Casos de la Inversión Británica*, Bogotá, Colombia, p. 52.

Calidad de vida de los colombianos: en la cuerda floja

COLOMBIA ES UNO DE LOS PAÍSES MÁS DESIGUALES DE AMÉRICA LATINA. MANTIENE NIVELES DE POBREZA DEL 45,5% y un nivel de indigencia del 16,4%, a nivel nacional. En lo rural, la situación es más preocupante, pues la pobreza está en el 64,3% y la indigencia en el 29,1%.

Lo paradójico de esta situación es que los esfuerzos para transformar estas realidades en el país, parecen tener mayor fuerza en los cambios metodológicos para su medición, que en la aplicación de políticas claves para su superación. De este modo, irónicamente, Colombia ha logrado reducir la pobreza en el plano abstracto-estadístico, en un nivel similar al de Brasil, país que ha logrado un cambio sustancial con efectivas políticas de trabajo decente y superación de la pobreza y la desigualdad.

Es tanta la desigualdad y la inequidad en Colombia, que el coeficiente de Gini, se ubicó en 0,58, disminuyendo sólo en un punto, entre 2008 y 2009;

y eso, teniendo claro que corresponde a encuestas realizadas en hogares con ingresos de gente asalariada, y sin considerar los hogares de los grandes ricos del país. Si se mirará la riqueza, la tierra y el acceso a las acciones empresariales, según Jorge Iván González, el coeficiente de Gini se ubicaría entre 0,85 y 0,90, lo que evidencia la verdadera situación del país, donde la brecha entre ricos y pobres, es cada vez mayor.

La Misión para el Empalme de las Series de Empleo, Pobreza y Desigualdad (MESEP), revisó los criterios para estimar la línea de pobreza, y estableció una nueva metodología, en la cual la población pobre por ingresos, para 2010 en Colombia, fue del 37,2%, que correspondió a 16.432.158 colombianos. Con esta nueva medición, un hogar de cuatro personas, no es pobre si cuenta con ingresos de \$748.316 para sobrevivir, y una persona que tenga \$187.079, tampoco se considera pobre. Son estadísticas polémicas, pues no

Por

**Carmen
Tangarife**

*Profesional del Área
de Investigaciones*

ENS



“Busca pelo fogo”, Luis Fernando Mazza, Brasil, 2011

parecen evidenciar la realidad colombiana, en donde cerca del 50% de los ocupados, ganan menos de un salario mínimo, y en donde las tasas de informalidad rondan el 51%. Por dominio, se tiene que en el área urbana la pobreza fue del 33%, y en el área rural del 50%, lo que evidencia la gran brecha entre campo y ciudad, que se ha agudizado con el tiempo. Por su parte, la pobreza extrema o indigencia, se ubicó en 12,3%, siendo mayor en el área rural, con el 25,5%, mientras que en el área urbana fue del 8,3%. Un colombiano no está en la indigencia si tiene ingresos equivalentes a \$83.581. El número de personas pobres extremas por ingreso equivale a 5,4 millones de personas en 2010.

Ahora bien, al mirar el índice de necesidades básicas insatisfechas (NBI), es necesario recordar que lo que se quiere con éste, es determinar si las necesidades básicas de la población se encuentran cubiertas. En este sentido, tenemos que, para junio de 2010, el 27,78% de la población colombiana, presentó necesidades básicas insatisfechas. El 10,64% fue a la proporción de personas en condiciones de miseria; el 10,41%, tenían problemas en los componentes de vivienda, es decir, tenían viviendas consideradas impropias para el alojamiento humano; el 7,36% manifestó tener vacíos en los componentes de servicios,

esto es, no acceso a condiciones vitales y sanitarias mínimas. En el componente de hacinamiento (que se da en los hogares con más de tres personas por habitación), se ubicó el 11,11% de la población; el 3,56% de la población, manifestó necesidades en cuanto a inasistencia escolar; y el 11,33%, por el componente de dependencia económica.

Los departamentos con más altos índices de NBI son: Chocó, Vichada, La Guajira y Guainía, con el 79,19%, 66,95%, 65,23% y 60,62%, respectivamente. Por su parte, los que menores índices registraron, fueron: Bogotá D.C., con el 9,2%; Valle del Cauca, con el 15,68%; y Quindío, con el 16,20%.

La situación de desigualdad y pobreza en Colombia, no es sostenible desde los puntos de vista ético, político y económico, por lo que es necesario que las iniciativas del gobierno, estén encaminadas a que las personas adquieran capacidades para ejercer empleos con mayor valor agregado, o construir sus propios negocios; esto, con el fin de que las familias puedan generar ingresos, que les permita salir de las condiciones de pobreza e indigencia.

Es claro que el crecimiento económico no es un referente para medir las buenas condiciones de la población. El bienestar de las personas debe ser evaluado a partir de los cambios en el ingreso y el consumo de los hogares, más que en términos de la producción agregada. Es decir, la economía está bien, sólo si la población también lo está, pues no es suficiente que los grandes sectores económicos obtengan grandes utilidades, si éstas no impactan positivamente en las condiciones de las familias colombianas. ¶

Informe Central



Seguimiento a los acuerdos en materia laboral

Plan de Acción Laboral

¿Sólo papel o cambios reales?

Informe de WOLA

La Oficina en

Washington para Asuntos Latinoamericanos (WOLA), es una importante ONG internacional que promueve los derechos humanos, la democracia y la justicia social, por medio del trabajo conjunto con contrapartes en Latinoamérica y el Caribe. Tiene como función, entre otras, influenciar las políticas en los Estados Unidos y el exterior. El siguiente es el informe que WOLA difundió recientemente sobre la situación laboral en Colombia, a manera de balance del Plan de Acción Laboral acordado, desde el 15 de abril, por los presidentes Obama-Santos. Es fruto de la visita que una comisión de WOLA realizó a nuestro país la primera semana de septiembre, comisión que además incluyó al congresista James McGovern.

EL 8 DE SEPTIEMBRE, EL PRESIDENTE DE ESTADOS UNIDOS, BARACK OBAMA, PIDIÓ ADELANTOS EN EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO con Colombia. A finales de agosto, con una delegación que incluyó al congresista James McGovern, visitamos a Colombia, donde nos reunimos con miembros de sindicatos, activistas laborales y trabajadores de los sectores portuarios, palma aceitera, petróleo y automotriz. Les preguntamos a éstos si la situación de los derechos laborales en Colombia había mejorado, desde el 15 de abril, con la implementación del Plan de Acción Laboral (PAL) entre Colombia y Estados

Unidos para pasar el TLC. Fuimos informados que mientras el PAL es un paso adelante, sólo ha conllevado a cambios formales, en vez de cambios reales en las condiciones laborales y la protección de sindicalistas.

22 sindicalistas han sido asesinados en lo que va de 2011, 10 de ellos cometidos después del anuncio del PAL, el 15 de abril. Las amenazas de muerte y la difamación de los activistas laborales también continúan. El nivel de impunidad en casos de sindicalistas asesinados permanece extremadamente alto: alrededor de 94%. El Programa de Protección inclui-



“Trabajadora del campo”, Jerónimo Rivero Maccarone, Colombia, 2011

do en el PAL, es muy lento para responder a las necesidades de quienes sufren amenazas. Mientras que un decreto para contratar a 100 inspectores laborales fue expedido, ninguna información de su progreso está disponible al público.

Un componente importante del PAL, es que demanda que Colombia desmantele el modelo explotador de las cooperativas de trabajo asociado (CTA), sistema de contratación que permite que las empresas subcontraten trabajadores por vía de terceras partes, para evitar sus obligaciones, y el respeto de derechos laborales. Cientos de miles de trabajadores son parte de las CTA en la industria del azúcar, palma aceitera, salud, minería y puertos. Las CTA impiden el derecho de sindicalización y negociaciones colectivas. La intención del PAL con las CTA

es que el Gobierno las desmantele para que el trabajador contrate directamente con el empleador. En pocos casos, como en los hipermercados Carrefour y Éxito, la prohibición de Colombia de las CTA ha llevado a contratos directos con los trabajadores. Sin embargo, en la mayoría de los casos, las CTA sólo han cambiado de nombre, pero el modelo sigue en la práctica.

Los trabajadores nos informaron que un nuevo modelo de contratación llamado Compañía Simplificada de Acciones (SAS), igual al de las CTA, han reemplazado de facto los contratos de trabajo, y a raíz de esto no se ve ningún cambio en las condiciones que afrontan los trabajadores.

Los trabajadores portuarios en Cartagena afirmaron que prohibir las CTA

es un buen primer paso. Sin embargo, toda forma de subcontratación temporal e intermediaria debe ser prohibida. Compañías de servicios temporales son otras formas de subcontratación que se encuentra en este sector. El 80% de los 30.000 trabajadores portuarios son afro colombianos, quienes, al igual que los corteros de palma aceitera y caña de azúcar, sufren un alto grado de abuso de sus derechos laborales y discriminación racial en el trabajo. Hay varias estadísticas importantes para considerar: 70% de los trabajadores portuarios no tienen contrato directo con las compañías para las que trabajan; 50% no tienen acceso a seguridad social; 25% no reciben beneficios de pensión porque las compañías se rehúsan a sumar trabajos de corto plazo al número total de años trabajados que se requiere para obtener este beneficio.

Los trabajadores portuarios que tratan de organizarse en sindicatos son frecuentemente despedidos y colocados en listas negras. Como resultado, los sindicalistas son forzados a hacer su trabajo clandestinamente y muchos reciben amenazas de muerte. Este fue el caso de John Jairo Castro Balanta, Director del Sindicato Portuario de Buenaventura, quien visitó los Estados Unidos en un viaje patrocinado por AFL-CIO a principios de junio, donde informó el Congreso de Estados Unidos, sobre la situación de los derechos laborales en Colombia y el TLC. En junio 24, John Jairo y su co-directora, Elizabeth, recibieron los siguientes mensajes: “Si ustedes, la gente del sindicato portuario, continúan creando problemas, van a encontrar lo que no se les ha perdido”. Y, “si ustedes, la gente del sindicato portuario, continúan creando problemas y denunciando cosas, van a morir en una

morgue de sindicalistas”.

Durante nuestro viaje, también nos enteramos de dos conflictos laborales de gran preocupación en el sector automotriz y petrolero. El 14 de julio alrededor de 12.000 trabajadores subcontratados en la industria petrolera, que trabajan para la multinacional canadiense Pacific Rubiales, en Puerto Gaitán, y Campo Rubiales (departamento del Meta), empezaron una protesta masiva para llamar la atención sobre las condiciones que los trabajadores tienen que aguantar. Por ejemplo, éstos están forzados a vivir en carpas, junto con otras cien personas, por el periodo del contrato, el cual sólo es por 21 días, y continuamente renovado. Estas carpas (de campamento) concentran altos niveles de temperatura sin la adecuada ventilación. Las condiciones higiénicas son inapropiadas y el uso de sanitarios requiere esperar en largas filas y con frecuencia hay cortes de agua.

Así como los trabajadores portuarios, estos trabajadores son subcontratados y puestos a trabajar horas y turnos extras, y reciben por ello un salario de muy baja escala. Los accidentes laborales son comunes, y el uso de terceros contratantes para proveer servicios de primeros auxilios disminuye la responsabilidad de la empresa en hacerse cargo de los trabajadores enfermos. Los trabajadores que tienen accidentes o se enferman no son contratados nuevamente, o simplemente son despedidos por los subcontratistas. Los esfuerzos de los sindicalistas, incluyendo miembros de la USO, quienes tratan de organizar y visitar estos trabajadores, son con frecuencia saboteados. Por ejemplo, miembros de la USO nos informaron que fueron colocados vehículos para bloquear el único camino de

acceso al lugar donde los trabajadores se congregan, y que se cavaron huecos en el camino para impedir que los representantes se reunieran con los trabajadores. La USO nos informó que esta empresa funciona básicamente como una “república independiente”.

Las protestas masivas de trabajadores petroleros, terminaron cuando el gobierno acordó reunirse con ellos para discutir su situación, el 3 de agosto. Esta reunión terminó con la conformación de varias mesas de trabajo para discutir las preocupaciones de los trabajadores. El 20 de septiembre, la USO reportó que estas mesas no conllevaron a ningún cambio, los trabajadores habían reiniciado protestas desde el 18 de septiembre. La policía anti-motines, ESMAD, ha utilizado fuerza desmesurada para disipar el último round de protestas, lanzando desde helicópteros granadas aturdidoras modificadas con metralla y balas de caucho, sobre mujeres, hombres y niños. Las tiendas donde estaban viviendo también fueron quemadas. De acuerdo con la USO, desde el inicio de las protestas, en julio, 50 trabajadores han resultado heridos y más de 500 sindicalistas despedidos.

También visitamos los trabajadores despedidos por la General Motors (GM), quienes iniciaron una huelga de hambre en frente de la embajada de Estados Unidos. Era un grupo de 25 trabajadores de GM que fueron despedidos después que la empresa se enterara de que estaban enfermos o tenían alguna inhabilidad. Estos trabajadores argumentan que la compañía actuó fraudulentamente, al manejar su historia clínica como excusa para despedirlos. Una esposa y madre de 5 hijos, casada con uno de los trabajadores, describió cómo, el desespero que sintió

su esposo, lo llevó a intentar suicidarse. Él sobrevivió el intento de suicidio, pero llevaba varios días desaparecido.

El 13 de septiembre el presidente de Asotrecol (nombre del grupo de ex trabajadores) y otros dos trabajadores fueron abordados por un policía en una motocicleta, quien los advirtió de tener cuidado. También los estaba siguiendo un taxi con una persona que les tomaba fotografías. Cuando las personas del taxi fueron detenidas por la policía, respondieron que fueron contratadas para hacer un estudio de “seguridad”. Ésta es sólo una de las varias actividades sospechosas cometidas en contra de los miembros de Asotrecol.

El Plan de Acción Laboral, mientras, tiene fallas, y se muestra insuficiente, presume cambiar una problemática sistémica de las prácticas laborales que han sido usuales en Colombia en los últimos 20 años. La administración de Obama y el Congreso de Estados Unidos no pueden asumir que los cambios radicales van a suceder de la noche a la mañana. Ni tampoco pueden cometer el error de asumir que las nuevas leyes, decretos y planes se traducen en protección o salvaguarda inmediata de los trabajadores. En cambio, deben monitorear de cerca la implementación del PAL y determinar si, de hecho, mejora la realidad que enfrentan los trabajadores. Como también deben insistir en que, más allá del PAL, los asuntos más complejos que generan violencia, injusticia e impunidad en Colombia, sean tenidos seriamente en cuenta. Adelantar el Tratado de Libre Comercio con Colombia antes que lo anterior tenga lugar, sería una injusticia contra los trabajadores colombianos. ¶

El plan de acción en derechos laborales:

¿Una nueva frustración?

Balance de implementación del Plan de Acción en Derechos Laborales acordado entre los gobiernos de Colombia y Estados Unidos

Por:

**José Luciano
Sanín Vásquez**

*Director General de
la ENS*

ESTE BALANCE LO HACEMOS RECOGIENDO MUCHAS VOCES CRÍTICAS. DE UN LADO, LA CUT Y LA CTC, HAN DENUNCIADO UNA serie de casos concretos de vulneración de los derechos laborales y sindicales, donde los contenidos del plan de acción no tienen efecto. De otro lado, la CGT y la CPC, que suscribieron el acuerdo laboral, han manifestado públicamente su preocupación con el incumplimiento de algunos apartes de dicho acuerdo.

El plan de acción sobre derechos laborales incluye, aproximadamente, 37 medidas concretas que el gobierno debería adoptar sobre 10 grandes temas, dirigidas todas a contribuir en cinco propósitos, el fortalecimiento de la institucionalidad del Estado en el campo laboral, la formalización laboral, la protección del derecho de asociación sindical, la protección del derecho de negociación colectiva, y la superación de la violencia antisindical y su impunidad.

Nuestro balance se centrará en mostrar las medidas adoptadas y sus efec-

tos en cada uno de los cinco propósitos señalados, y nuestra conclusión apunta a que *las medidas adoptadas no constituyen cambios sustanciales en las políticas públicas.*

1. Fortalecimiento de la institucionalidad laboral

En este campo, el gobierno colombiano se comprometió con la creación del Ministerio del Trabajo, la ampliación del número de inspectores y su formación, la construcción de un sistema de denuncias en línea y el mejoramiento de la capacidad de resolución de conflictos.

Hemos insistido en la necesidad de darle al Ministerio del Trabajo un alto perfil político, y una mayor capacidad institucional, que le permita liderar los cambios en las políticas públicas laborales que el país necesita, así como el cumplimiento del conjunto de recomendaciones que la OIT ha realizado para adecuar el país a las exigencias de los convenios 81 y 129. Pero quizá, lo



“No me quiero reír”, Patrick Dolande Gaslonde, Venezuela, 2011

más importante, es que el diseño del nuevo ministerio no ha sido el resultado del diálogo social; tan solo se abrió un breve espacio para opiniones de las centrales sindicales en el mes de julio pasado.

En relación con los nuevos inspectores, su formación y su capacidad para resolver conflictos, los informes del gobierno dan cuenta de un pequeño número de medidas dispersas y aún sin implementar. Creemos que son necesarias más medidas que permitan contar con un número de inspectores suficiente; debemos llegar a 2.000, por lo menos, capacitados y especializados, con competencias para enfrentar las distintas situaciones de riesgo y vulneración de los derechos laborales, con la autoridad; suficiente para hacer efectivas sus decisiones, convenientemente remunerados, en carrera administrativa, con independencia y con-

troles a sus actuaciones, y que dispongan de los materiales e insumos necesarios para el desarrollo de sus funciones.

En cuanto al sistema ciudadano de denuncias, no se tiene información acerca de ninguna sanción que se haya alcanzado por medio de la página web, y mucho menos por medio de la línea telefónica. No existe en la página web un acceso directo para las quejas, y el enlace de contactos, no da información sobre el trámite de quejas, ni sobre el estado de las investigaciones que se diligencian por esta vía.

Es evidente y manifiesta la gran debilidad del Estado para proteger el ejercicio de la libertad sindical, y producir una reducción significativa de los abusos y de la ilegalidad en materia laboral. Son muchos los casos que se han denunciado públicamente (en puertos, salud, palma, petróleo,

etc.) y lo más notorio ha sido su incapacidad para dar respuesta a los reclamos que los trabajadores han planteado frente a la aplicación de unas normas expedidas por él mismo. No se aprecia la adecuación de la inspección del trabajo para responder; no se ven tampoco, los 100 nuevos inspectores que se iban a nombrar. El ministerio debería contar con un plan especial de inspección que proteja a los trabajadores que buscan organizarse en sindicatos, y obtener su vinculación directa a las empresas.

2. Formalización laboral

En este campo, el gobierno se comprometió a eliminar el uso indebido de cooperativas de trabajo asociado, y de cualquier otra forma de relación que afecte derechos laborales. Igualmente prometió establecer un régimen para controlar la vulneración de derechos laborales por parte de las empresas de servicios temporales, y para ello debería introducir cambios en la legislación, reforzar la inspección laboral y divulgar ampliamente los derechos de los trabajadores.

El gobierno avanzó parcialmente en lo referido a los cambios legislativos en materia de las CTA; pero no avanza aún en lo relacionado con las empresas de servicios temporales. La reglamentación del Artículo 86, de la Ley 1429 de 2010, a través del Decreto 2025 de 2011, se limitó a establecer sanciones por el incumplimiento de la prohibición que tienen las CTA de realizar intermediación laboral, pero no se refiere, a diferencia del compromiso adquirido en el plan de acción, a sanciones por el uso de otras formas de intermediación y precarización laboral.

Esto ha posibilitado que, en varios sectores, los empresarios cambien las CTA por Sociedades Anónimas Simplificadas (SAS), por contratos sindicales, o por empresas de servicios temporales, como ocurre, por ejemplo, en los puertos, la palma, las entidades de salud, etc., en donde se siguen ocultando relaciones laborales y evadiendo la ley.

Con las nuevas normas sobre prohibición de la intermediación laboral a través de las CTA, los trabajadores han encontrado un espacio para reivindicar sus derechos, como lo es tener contrato de trabajo y protección laboral y social. Y han empezado a movilizarse y a hacer protestas, a reclamar la aplicación de las normas, lo que es justo, legítimo y tiene respaldo en la ley. Sin embargo, estos reclamos no encuentran respuesta en el Estado, no se han aplicado sanciones a las empresas que continúan usando CTA, y tampoco a las que han empezado a usar otras figuras de intermediación y defraudación de los derechos laborales. En sus informes, el gobierno tan solo reporta dos sanciones por intermediación ilegal.

Unas pocas empresas han actuado de manera autónoma, y de acuerdo con el mensaje político del momento, el cual impulsa al establecimiento de relaciones laborales con contratos de trabajo y derechos laborales y sindicales, y han empezado a vincular directamente a los trabajadores que tenían a través de CTA. En esa lista están Carrefour, Éxito y Fabricato, entre otras. Lo que resulta increíble, es que el propio Estado no lo haya entendido, cuando es el primero que tiene que acabar con la tercerización. Es decir, debe dar ejemplo, generando tra-

bajo decente. Por ello, será necesario que el gobierno, tal como lo anunció el Presidente Santos en reunión con las centrales sindicales el pasado 31 de marzo, emita una reglamentación concertada sobre la aplicación de la Sentencia C-614 del 2009 de la Corte Constitucional, y se proceda a la realización de acuerdos en las entidades públicas que permitan la vinculación directa de los trabajadores que se encuentran prestando sus servicios al Estado a través de las CTA, contratos de prestación de servicios y otras formas de intermediación laboral.

Mientras tanto, las grandes empresas petroleras, las sociedades portuarias, la agroindustria de la palma, y el sector azucarero, quienes tienen capacidad administrativa y financiera para resolver este problema, sólo están buscando evadir la ley.

La inmensa mayoría de las empresas que contratan sus trabajadores a través de CTA y de empresas de servicios temporales, no han transformado sus relaciones laborales gracias a la inexistente inspección laboral, y a los agujeros de la legislación, que les permite defraudar derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Es necesario entonces, ampliar el alcance del Decreto 2025 de 2011, para que cobije otras formas de intermediación que afectan derechos laborales; y además, que el Ministerio del Trabajo diseñe una estrategia, en consulta y acuerdo con las centrales sindicales, para implementar este decreto, y el control a las empresas temporales de servicios. No se puede seguir atendiendo caso por caso. El Estado debe dar una respuesta proporcional al problema gigantesco de tercerización laboral existente en el país.

3. Protección del derecho de asociación sindical

El gobierno se comprometió a reformar el Artículo 200 del Código Penal, para sancionar las violaciones al derecho de asociación y negociación colectiva. En este tema el gobierno presentó, en el marco de la ley de seguridad ciudadana (Ley 1453 de 2011), un proyecto que incluiría una protección amplia a la libertad sindical, así como sanciones, con pena de prisión, a quienes obstruyeran o dificultaran la asociación sindical a través de promesas o presiones laborales; el despido o cambio de condiciones de trabajo para impedir la conformación de sindicatos, o el ejercicio del derecho de asociación; el negarse a negociar; el tomar represalias por participar en testimonios e investigaciones; amenazar a sindicalistas para afectar el ejercicio de libertades sindicales; o el celebrar pactos colectivos que otorgaran mejores condiciones que las previstas en la convención colectiva de trabajo. Sin embargo, en el último debate en el Congreso, el proyecto fue profundamente modificado, eliminando muchas de las conductas previstas en el proyecto, y dejando sólo una protección difícilmente aplicable para el caso de la firma de pactos colectivos.

El texto aprobado¹ en la Ley 1453 de 2011, establece tres cambios importantes frente al artículo anterior. En primer lugar, impone pena de prisión de 1 a 2 años, que antes era una multa. En segundo lugar, establece una serie de agravantes de pena, en las que se incluye la realizada mediante engaño al trabajador. Y en tercer lugar, ti-

1. Verlo completo en el anexo, al final de este texto.



“El-rasca-tierra”, Mariano Armando Montoya Bandiera, Argentina, 2011

pifica como delito la celebración de pactos colectivos en los que, en su conjunto, se otorguen mejores condiciones a los trabajadores no sindicalizados, respecto de aquellas condiciones convenidas en convenciones colectivas con los trabajadores sindicalizados de una misma empresa.

La violación a la libertad sindical, establecida como delito hace más de diez años en el Código Penal, ha sido aplicada tan solo en dos ocasiones, según la información que tenemos, pues en la práctica es muy difícil aplicarla, por tratarse de un tipo penal abierto.

Creemos que, para que sea más efectiva la protección a la libertad sindical, debe reformarse el Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece las obligaciones del empleador. Pero también

debe incluir la obligación de los empleadores del respeto, protección y promoción de la libertad sindical de sus trabajadores. Al respecto la Misión de Alto Nivel de la OIT, señaló: *“La Misión está profundamente preocupada por las repetidas y detalladas informaciones recibidas a propósito de actos de discriminación antisindical en empresas y en el sector público, así como de la ausencia de acciones eficaces para poner fin a dichos actos”*.

4. Protección del derecho de negociación colectiva

El gobierno se comprometió también, a adoptar medidas en dos temas: los pactos colectivos y los servicios públicos esenciales.

Sobre los pactos colectivos, su compromiso fue el de establecer como delito, con pena de prisión, la utilización de esta figura con la que se vulnera el derecho de negociación colectiva, mediante el ofrecimiento de mejores condiciones a los trabajadores no sindicalizados. Igualmente el compromiso incluía, la realización de campañas de divulgación para promover la concientización sobre el uso ilegal de los pactos colectivos, la implementación de un sólido régimen de cumplimiento, y la asistencia técnica de la OIT para monitorear el uso de la figura.

Efectivamente, como se vio atrás, la reforma al Artículo 200 del Código Penal, estableció como delito la utilización de los pactos colectivos con fines antisindicales. Sin embargo, esta medida, si bien sanciona al empresario que haga uso antisindical de los pactos colectivos, no los prohíbe, y por tanto, podrán seguir siendo utilizados en las empresas donde existen organizaciones

sindicales, mientras no sea reformado el Artículo 481 del mismo código. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, en su informe del año 2010 sobre el convenio 98, señaló: “... La Comisión pide al Gobierno que informe sobre las medidas adoptadas tendientes a estimular y promover el pleno desarrollo y uso de la negociación colectiva voluntaria, de conformidad con el Artículo 4 del Convenio y de garantizar que la firma de pactos colectivos negociados directamente con los trabajadores sólo sea posible en ausencia de sindicato y que no se realice en la práctica con fines antisindicales...”.

En relación con la campaña y las acciones de inspección laboral para impedir el uso antisindical de los pactos colectivos, el gobierno informa acerca de un plan de visitas a las empresas que tienen pacto colectivo, pero no se informa de sanciones en este campo.

En cuanto al ejercicio de la huelga servicios esenciales, el gobierno se comprometió a recopilar y difundir la doctrina y la jurisprudencia colombiana sobre el tema. Efectivamente, el gobierno publicó un documento. Sin embargo, éste no recoge la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, ni del Consejo de Estado, donde se pronuncian a favor de la posibilidad de ejercer la huelga en caso de incumplimiento grave de las obligaciones del empleador, incluso en servicios públicos esenciales. El documento cita algunas sentencias de la Corte Constitucional, pero evita mencionar las sentencias a favor del ejercicio de la huelga en servicios públicos esenciales, y las sentencias que hacen llamados al Congreso de la República para que regule el

tema. Y el documento tampoco retoma la doctrina de la Comisión de Expertos de la OIT, que ha señalado de manera sistemática los servicios considerados esenciales en Colombia que violan el Convenio 87 y ha solicitado realizar modificaciones legislativas sin que el Estado Colombiano las haya cumplido.

Consideramos que es necesario producir de manera concertada una regulación legal que establezca de manera expresa y precisa el concepto de servicios esenciales en sentido estricto, y de prestación de servicios mínimos de conformidad con la doctrina de los órganos de control de la OIT, pues precisamente las observaciones y recomendaciones de la OIT han cuestionado la laxitud de la legislación y sobre todo la interpretación excesivamente restrictiva del derecho a la huelga que los jueces colombianos han realizado.

Finalmente, en el tema de negociación colectiva, aunque no se incluyó en el plan de acción sobre derechos laborales, el gobierno se comprometió en el Acuerdo Laboral, a expedir un decreto concertado que permita la negociación colectiva a los empleados públicos. Por varios meses el gobierno, y todas las federaciones sindicales del sector público, pertenecientes a las tres centrales sindicales colombianas, discutieron y lograron acordar un borrador de decreto. Sin embargo, luego de tres meses de concertado, no ha sido expedido.

5. Superación de la violencia y la impunidad

En este campo, el gobierno se comprometió a adoptar medidas en relación con el programa de protección de sindicalistas y maestros sindicalizados, y medidas para el



“Fuego en la zafra”, Jorge Alberto Mendoza Mariscal, México

fortalecimiento de la capacidad investigativa de la Fiscalía General de la Nación.

Sobre el programa de protección, el gobierno adoptó la Resolución 716 de 2011, que amplía la cobertura del programa; la Resolución 3900 de 2011, que modifica los procedimientos para la protección de maestros amenazados; y el Decreto 3375 de 2011, que reforma el procedimiento de evaluación del riesgo. Además, puso en marcha un plan de emergencia para abordar los casos pendientes de evaluación de riesgo, y fortaleció la financiación del programa de protección.

En su conjunto, estas medidas mejoran, en parte, la protección de los sindicalistas, y resuelven algunos de los problemas que por varios años se venían denunciando. Sin embargo, a pesar de su reforzamiento y mejoramiento, la violencia antisindical continúa: durante el gobierno del Presidente Santos (7 de agosto de 2010 a 4 de noviembre de 2011), han sido asesinados 44

sindicalistas; durante la vigencia del Plan de Acción sobre Derechos Laborales (7 de abril de 2011 a 4 de noviembre de 2011), 16; en lo corrido del año 2011, 27; y desde 1986, 2.912.

Por ello, se necesita que el programa adopte un enfoque que no se limite sólo a la protección individual, sino que también incluya la protección colectiva, y sobre todo, que adopte un enfoque preventivo. Al respecto la Universidad Externado de Colombia, en un estudio que realizó el año anterior para el PNUD, incluyó unas recomendaciones, en las que se destaca la necesidad de una política pública de protección personal, la importancia de incorporar la metodología del sistema de alertas tempranas a cargo de la Defensoría del Pueblo, y la construcción de un mapa de amenazas y riesgos que sufren los sindicalistas y sus organizaciones.

De otro lado, el diálogo sobre el programa de protección, no debe reducirse a

la presentación de casos y la adopción de medidas. Debe procurarse, como lo señaló la Misión de Alto Nivel de la OIT, un diálogo que permita "...un análisis, con la participación de las organizaciones sindicales, sobre la protección que debe continuar otorgándose a los dirigentes sindicales, trabajadores sindicalizados y sedes sindicales", que conduzca a su mejoramiento y eficacia.

En cuanto al fortalecimiento de la capacidad de investigación de la Fiscalía, el gobierno se comprometió a vincular 95 nuevos investigadores; a ampliar los recursos para la subunidad especializada en casos de sindicalistas; a emprender procesos de formación de los fiscales e investigadores; a realizar un análisis de los casos cerrados para extraer conclusiones y mejorar las investigaciones; a mejorar el apoyo a las víctimas; a acordar la lista de casos a investigar con las centrales sindicales; y a modificar la regulación legal de las amenazas. Sobre estas medidas, el gobierno informa que viene adoptándolas, pero es muy escasa la información pública sobre ellas. Seguramente, con su implementación, se podría avanzar en la realización de la justicia, en algunos casos, pero en poco o nada contribuirían a garantizar los derechos a la verdad y la reparación de las víctimas.

Sin embargo, también persisten graves problemas que impiden que la Fiscalía General de la Nación y los jueces, puedan cumplir un mejor papel en la realización de los derechos de las víctimas. El principal de ellos, es la ausencia de diálogo con las organizaciones sindicales y las organizaciones de derechos humanos, que han trabajado sobre el tema de la violencia

antisindical; este diálogo podría conducir a construir una lista de casos a investigar, y una nueva metodología de investigación más efectiva. A pesar de que, se incluyó expresamente en el Plan de Acción, la obligación de acordar una lista de casos a investigar, en la única reunión que se ha realizado hasta hoy, la Fiscalía se negó a pactar un procedimiento que permita identificar los casos de violencia antisindical denunciados por el sindicalismo, en los últimos 25 años. Igualmente, no está previsto, y no existe evidencia de una voluntad de la Fiscalía para avanzar en un diálogo con el sindicalismo y las organizaciones de derechos humanos, que conduzca a mejorar la metodología de investigación en los casos de violencia contra personas sindicalizadas. Seguiremos insistiendo que la metodología actual no producirá resultados satisfactorios.

Es indispensable la construcción de un plan de superación de la impunidad (a diez años), con recursos y metas concretas. La incorporación de nuevos investigadores y fiscales, requiere de la adopción de una nueva metodología de investigación, que identifique las lógicas de la violencia ejercida contra los sindicalistas, que se concentre en las 15 organizaciones más victimizadas y en los 6 departamentos donde se han concentrado los ataques contra el sindicalismo, de manera que las investigaciones sean más eficientes y profundas. Esta metodología debería además analizar el contexto en el que se dieron las violaciones (violencia sociopolítica y violencia antisindical); realizar a profundidad el análisis sobre los móviles de los crímenes; identificar los determinadores (agentes estatales, empresarios o grupos armados),

y realizar una investigación fehaciente de los hechos producidos, incluidas todas violaciones cometidas contra las víctimas.

Consideramos de gran importancia, que se lleve a cabo un análisis de las investigaciones hasta ahora realizadas, y sacar de allí lecciones para mejorar el trabajo de investigación de la Fiscalía. Sin embargo, este análisis debería considerar los aportes de las centrales sindicales y los estudios realizados por la ENS, DeJusticia y la Comisión Colombiana de Juristas. Es necesario que este análisis de los casos cerrados, haga una lectura particular de las sentencias anticipadas que se han producido como resultado de las versiones libres de “Justicia y Paz”, y de otros procesos, para asegurar que, en el futuro, se realice una investigación seria que verifique dichas versiones libres; y adicionalmente se identifiquen las omisiones de investigación que permitan abrir nuevas investigaciones hacia otros autores (determinadores, intelectuales, etc.). Es importante que las centrales sindicales tengan la oportunidad de conocer las conclusiones a que llegue la Fiscalía con el estudio de casos cerrados y así puedan hacer recomendaciones.

Los casos sin indicios, antiguos, inactivos, o en los que no ha habido compulsión de copias, en lugar de ser cerrados, requieren de una política especial de investigación, que dé nuevos elementos para avanzar en ellos. Para evitar que los casos sin resolver estancuen otras investigaciones, sería deseable tener un grupo de fiscales, dedicados exclusivamente a ellos. Estas medidas no chocan con el impulso de una política especial de investigación para casos recientes, o con indicios, que deberán ser el trabajo de fiscales específicos.

Por último, en el programa de formación de fiscales, jueces e investigadores, se requiere incluir la historia del sindicalismo, y la historia y lógicas de la violencia ejercida contra ellos, de manera éstos puedan contar con hipótesis más complejas y completas, al momento de emprender las investigaciones y los juicios.

6. El Plan de Acción se ha venido implementando sin cumplirle a la OIT y sin diálogo social

Desde su adopción, vimos como un avance el Plan de Acción en Derechos Laborales. La grave situación laboral y sindical del país, exige la adopción de medidas que reviertan el déficit de trabajo decente, generado en décadas de exclusión de los trabajadores y sus organizaciones sindicales. Y señalamos además, que si bien todas las medidas incluidas eran en principio positivas, se requería de otras para garantizar su efectividad, y que sería importante establecer metas concretas que permitieran medir los cambios alcanzados.

Hemos sostenido que es indispensable articular al Plan de Acción en Derechos Laborales, con las conclusiones de la Misión de Alto Nivel de la OIT, que hizo su visita a Colombia, en Febrero de este año, y que enfatizó en la urgente necesidad de realizar modificaciones legislativas pendientes en, por lo menos, 53 temas. Lamentablemente esto no se ha hecho.

Esperábamos que el gobierno colombiano convocara a diferentes actores de la sociedad, a un diálogo para el diseño e implementación de las medidas acordadas en el plan. Sin embargo, en ningún caso las medidas puestas en práctica surgieron del diálogo social. Tenemos que señalar



“Reformando a arte brasileira”, Jorge Diehl André, Brasil, 2011

además, que hasta ahora, el Acuerdo Laboral suscrito por el gobierno, los empresarios y dos centrales sindicales (CGT y CPC), no ha sido cumplido. El presidente de la CGT, en días pasados, manifestó su preocupación con el incumplimiento del Acuerdo Laboral, en particular, lo referido a la reforma del decreto sobre negociación colectiva de los empleados públicos. 

Anexo

Artículo 26. Modifíquese el artículo 200 de la Ley 599 de 2000 el cual quedará así: Artículo 200. Violación de los derechos de reunión y asociación. El que impida o perturbe una reunión lícita o el ejercicio de los derechos que conceden las leyes laborales o tome represalias con motivo de huelga, reunión o asociación legítimas, incurrirá en pena de prisión de uno (1) a dos (2) años y multa de cien (100) a trescientos (300) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

En la misma pena incurrirá el que cele-

bre pactos colectivos en los que, en su conjunto, se otorguen mejores condiciones a los trabajadores no sindicalizados, respecto de aquellas condiciones convenidas en convenciones colectivas con los trabajadores sindicalizados de una misma empresa.

La pena de prisión será de tres (3) a cinco (5) años y multa de trescientos (300) a quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes si la conducta descrita en el inciso primero se cometiere:

1. Colocando al empleado en situación de indefensión o que ponga en peligro su integridad personal.
2. La conducta se cometa en persona discapacitada, que padezca enfermedad grave o sobre mujer embarazada.
3. Mediante la amenaza de causar la muerte, lesiones personales, daño en bien ajeno o al trabajador o a sus ascendientes, descendientes, cónyuge, compañero o compañera permanente, hermano, adoptante o adoptivo, o pariente hasta el segundo grado de afinidad.
4. Mediante engaño sobre el trabajador.”

El sindicato que enfrentó el poder paramilitar, o cómo el paramilitarismo se tomó la Universidad de Córdoba

Crónica de memoria histórica

Por:

**Ricardo Aricapa
Ardila**

*Agencia de
Información
Laboral ENS*

Muchos fueron los poderes e instituciones estatales que el paramilitarismo en sus años de auge infiltró o se tomó por la vía de la intimidación y la cooptación. Entre las universidades públicas tal vez la más asediada fue la de Córdoba, donde las organizaciones sindicales valientemente se enfrentaron a este poder, con grave detrimento para su integridad y seguridad.

FUNDADA EN 1964, LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA, HASTA LOS NOVENTA, HABÍA TENIDO POCO DESARROLLO INSTITUCIONAL. Ofrecía programas en el área agropecuaria, fortaleza económica de la región. Era la típica universidad pública de provincia, dejada de la mano del Estado, que se movía al vaivén de unos presupuestos siempre deficitarios, por lo que no contaba en el reparto burocrático de los caciques políticos de Córdoba. Pero en los noventa, cuando con la implementación de la ley de educación superior, le empezaron a llegar recursos importantes, fue presa del clientelismo y no pocos casos de corrupción.

Y la violencia no dejó de rondarla. En enero de 1995, fue asesinado el

profesor Francisco Aguilar Madera, afiliado a la asociación de profesores ASPU; y un año después fue asesinado el profesor Alberto Alzate Patiño, por las Autodefensas Campesinas de Córdoba y Urabá, lideradas por Carlos Castaño. En junio de 1996 fue atacado en su residencia, René Cabrales Sosa, presidente de Sintraunicórdoba, sindicato de base de los trabajadores de la universidad. Él se defendió del ataque, pero en el cruce de disparos murió su nieta de dos años y fue herida una de sus hijas, lo que lo obligó a exiliarse en Canadá.

Para 1998 el clima de violencia había subido el tono y las amenazas y desplazamientos de profesores estaban al orden del día. En mayo fue asesina-



do Misael Díaz Ursola, exrepresentante de los profesores en el Consejo Superior de la Universidad.

Para este momento, Sintraunicórdoba, dadas sus dificultades como sindicato de base, ya se había afiliado a Sintraunicol, sindicato nacional de los trabajadores universitarios. Y el movimiento estudiantil seguía en pie de lucha, denunciando la violencia y atacando el clientelismo y la corrupción; además trataba de recuperar su representación en el Consejo Superior, del cual había sido excluido.

Y entre la sociedad cordobesa había un clima proclive a las AUC. El exparlamentario Francisco José Jattin, llegó a declarar que las autodefensas gozan del aprecio de los habitantes. También el exalcalde de Lórica, y expresidente del Consejo Superior de la Universidad, Félix Manzur Jattin, en una columna de prensa escribió: “Las autodefensas son causa y efecto de una subversión apátrida y desestabilizadora, y con sobrados y merecidos méritos exigen un trato igual

por parte del gobierno, escucharlos y ser solidarios con ellos porque forman parte de una Colombia que protesta”. Es más, en el barrio La Castellana de Montería, se erigió el “Monumento a la paz”, obra que —como lo reconocería Carlos Castaño— tenía la intención de “invitar al ciudadano a convertirse en paramilitar”.

Después de 1997 fue claro que el paramilitarismo, acaballado en el lomo del narcotráfico, tenía una clara intencionalidad política: buscar negociaciones con el Estado, como quedó establecido en el texto fundador de las AUC, en 1998, en el que éstas se definen como “un movimiento político militar de carácter antiterrorista en ejercicio del derecho a la legítima defensa que reclama transformaciones del Estado, pero no atenta contra él”.

Total, para el año 2000, los jefes paramilitares ya no estaban para seguir siendo los finqueros, guardianes o clientes de los políticos tradicionales. Ahora su pugna era por convertirse, ellos mismos, en el patrón del entramado político y

administrativo de la región. Para ello era necesario atraer personas amigas, simpatizantes y calanchines, que estuvieran dispuestos a colaborar con su proyecto; sin descuidar, por supuesto, la infiltración en los cuerpos colegiados, el Congreso, el DAS, la Fiscalía, sectores del ejército, la policía, la rama judicial y los medios de comunicación.

La toma paramilitar de la universidad

El 28 de marzo del 2000, cuando aún no se habían apagado los ecos de la celebración del cambio de milenio, ocurrió un hecho trascendental para la Universidad de Córdoba: un bus que con 37 estudiantes se dirigía a un encuentro universitario en Santa Marta, fue retenido por un grupo armado que secuestró a dos estudiantes, a quienes liberó veinte días después con un mensaje en el que rechazaba la reelección del rector y anunciaba la intervención de comandos de autodefensas en la universidad.

Asunto bastante serio, considerando lo que eran capaces de hacer estos comandos. Hacía apenas un mes que en El Salado, población del vecino departamento de Bolívar, habían asesinado a 66 personas, y ésta era apenas una de las muchas masacres que habían cometido en Urabá, Córdoba y zonas vecinas.

Había empezado pues la horrible noche para la Universidad de Córdoba, especialmente para los sindicatos de trabajadores y profesores, los únicos estamentos que, a costa de su seguridad, se opusieron y denunciaron activamente la arremetida paramilitar. También se opuso el movimiento estudiantil, antes

de que fuera apagado a sangre y fuego.

En la Universidad de Córdoba el paramilitarismo irrumpe con una doble estrategia: la imposición de directivos afines a su proyecto, y la eliminación de quien lo obstaculice. Sus objetivos específicos fueron: drenar la mayor cantidad de recursos hacia las AUC y los contratistas amigos y establecer una burocracia afín al proyecto; el despojo de los derechos de los trabajadores, forzando la modificación de la convención colectiva; definir un marco de sujeción y control similar al establecido en el pasado por Manuel López Cabrales, principal “cacique” político de Córdoba; controlar militarmente cualquier obstáculo o brote crítico; y que la hegemonía instaurada sirviera como laboratorio de un modelo a replicar en otras regiones del país.

El plan “limpieza” lo arrancan quitando del medio al movimiento estudiantil. Una de sus primeras víctimas fue Pedro Manotas Olascoaga, estudiante de Ciencias Sociales, asesinado en marzo de 2000. Diez días después ocurrió el incidente ya referido del bus que viajaba a Santa Marta con los 37 estudiantes, dos de ellos secuestrados y posteriormente liberados con un mensaje amenazante. En la liberación de los estudiantes intermedió el obispo de Córdoba, Julio César Vidal Ortiz. En abril fue asesinado Eduardo Enríquez Hernández, estudiante de acuicultura; y el profesor James Antonio Pérez Chimá, de ASPU. En mayo las víctimas fueron los estudiantes de Ciencias Sociales, Marlys de la Ossa (tenía 7 meses de embarazo) y Sheila María Olascoaga Quintero. Y se produjo el atentado contra el profesor de



agronomía, Hugo Iguarán Cotes, miembro de ASPU y uno de los candidatos a nuevo rector de la universidad. Recibió siete impactos de bala y quedó vivo de milagro. Debió ausentarse varios meses de Montería.

La crucial elección del rector

Las AUC pusieron la mira en la elección del nuevo rector, objetivo decisivo en su estrategia de toma de la universidad. Salvatore Mancuso movió los hilos en ese sentido. Presionó al rector de ese momento, Eduardo González Rada, para que no se presentara a reelección. También hubo amenazas contra el vicerector académico, Alberto Mestra Pineda. El efecto de estas amenazas fue inmediato: ambos declinaron sus candidaturas a la rectoría.

En medio de este confuso escenario aparece Víctor Hugo Hernández Pérez,

director de la división de educación a distancia de la Universidad. De los diez postulados a la rectoría, él era el de menor calificación académica, pero fue el candidato de las AUC. Contra la candidatura de Habib Barrera, miembro del estamento profesoral y candidato del senador López Cabrales, orquestaron una campaña de acusación de compra de votos. También enfilaron ataques contra otra candidatura fuerte: la de Hugo Iguarán Cotes, quien tras el atentado que sufrió regresó de su exilio para postularse.

Según los estatutos de la Universidad, en la elección del rector participaban todos los profesores y estudiantes, pero el Consejo Superior lo designaba entre quienes obtuvieran más del 20% de los votos. Víctor Hugo Hernández obtuvo el 52% y Habib Barrera el 22%. Así que entre ellos dos fue la elección, porque



Urna de votación de Sintraunicol.

Iguarán Cotes no alcanzó.

Y ahí es cuando los miembros del Consejo Superior empiezan a recibir llamadas intimidatorias para votar por Hernández. En mayo de 2004, en el debate que Gustavo Petro hizo en el Congreso sobre el paramilitarismo en la Universidad de Córdoba, presentó la grabación de una conversación de Mancuso con un miembro del Consejo Superior, que resultaba muy reveladora: “Ambos —decía Mancuso refiriéndose a Hernández y Barrera— tienen el mismo compromiso con nosotros. Es igual que gane el uno o el otro. Pero no es posible que uno saque 50 mil votos y el otro 30 mil, y el que éste quede de rector... Sin embargo, nosotros vamos a luchar por reformar los estatutos...”.

Por 8 votos a favor y uno salvado (el del representante de los profesores) el Consejo Superior eligió rector a Víctor Hugo Hernández.

Asesinato de Hugo Iguarán Cotes

Dos días antes de su posesión como rector, Hernández invitó a su residencia a Iguarán Cotes para hablar de los asuntos de la universidad. Lo que éste

no sabía era que la orden de asesinarlo ya había sido dada, pues su presencia obstaculizaba los planes del paramilitarismo. Mientras la reunión avanzaba en la residencia, Víctor Alfonso Rojas Valencia, alias “Jawi”, esperaba afuera la señal para ingresar y asesinarlo, crimen que estuvo impune hasta cuando Mancuso, en una de las audiencias del proceso de Justicia y Paz, reconoció que este asesinato fue ordenado por él, por su condición de sindicalista y porque su candidatura a la rectoría obstaculizaba los planes del paramilitarismo en la universidad.

En 2010 un juzgado de Bogotá condenó a 35 años de prisión a Víctor Hugo Hernández, como determinante del crimen, y a alias “Jawi” como autor material. Dos años atrás ya había sido condenado Walter José Mejía, alias “El Mello”, como coautor. Éste le dijo al juez que Hernández le prometió por “esa vuelta” \$30 millones. La sentencia reconoce el hecho como crimen de lesa humanidad, enmarcado dentro de una política sistemática y generalizada de crímenes contra sindicalistas. Sin embargo, hoy Hernández está prófugo de la justicia. No ha pagado un solo día de cárcel.

La Universidad bajo dominio paramilitar

Mancuso le exigió al rector Hernández que nombrara a recomendados suyos en puestos claves de la universidad; y como Jefe de Seguridad a un mayor que había sido retirado del ejército por mala conducta. También tuvo presiones de

los parlamentarios Miguel Alfonso de la Espriella y Eleonora Pineda para que nombrara a sus recomendados a través de una bolsa de empleo que ellos manejaban. Entre tanto, el Consejo Superior reformó los estatutos para que el rector fuera elegido por los 9 miembros de este Consejo, y no por votación general de estudiantes y profesores.

Lo otro fue que el rector, atendiendo el deseo de Mancuso, empezó a menoscabar los derechos de los trabajadores agremiados en Sintraunicol. Primero denunció parcialmente la convención colectiva recientemente negociada, y después, en un acto que se entendió colmo de hostilidad hacia el sindicato, aprobó los Acuerdos 079 y 024, por los cuales se congelan y se eliminan cargos de trabajadores oficiales.

En finales del año 2000 y todo el 2001 se produjeron los siguientes hechos criminales contra la universidad: los asesinatos de los trabajadores afiliados a Sintraunicol Nelson Narvárez y William Aguirre William Aguirre; y de los estudiantes Francisco José Ayazo Gómez, de agronomía; y César Bedoya Ortiz, de Ciencias Sociales. Es de aclarar que sobre este último corrían rumores de su militancia en un grupo estudiantil afecto a las AUC.

Pero el "maridaje" entre Mancuso y el rector se resquebrajó, porque hizo nombramientos burocráticos a su amaño y firmó contratos no concertados. Por eso Hernández debió renunciar a su cargo a mediados de 2002. En su reemplazo fue encargado rector, también por orden de Mancuso, a Claudio Sánchez Parra, quien venía de ser Jefe de Pla-



Singular forma como los sindicatos de la Universidad de Córdoba denunciaron los crímenes de estudiantes, trabajadores y profesores a manos de los paramilitares.

neación y Vicerrector Administrativo. Estatutariamente sólo podía encargarse 3 meses, pero el Consejo Superior lo dejó 6 más, tiempo que aprovechó para preparar el camino a su elección en propiedad.

Esta posibilidad prendió las alarmas de Sintraunicol, ASPU y Adjucor (Asociación de Jubilados) que ante el Consejo Superior trataron de impedir ese nombramiento, lo mismo que con cartas al presidente Uribe y a la Ministra de Educación. Denunciaron la irregular elección del rector y solicitaron garantías en el proceso, pues tal como estaban las cosas iba a ser una elección sin criterios claros ni concurso de méritos. No tuvieron respuesta.

Ante esto, las tres organizaciones citaron a una asamblea para discutir la situación, el 17 de febrero de 2003. Lo que no sabían era que Salvatore Mancuso ya tenía montada una estrategia para neutralizar su protesta. Ese mismo día, mediante amenazas, obligó a las directivas de Sintraunicol, ASPU y Adjucor a asistir al día siguiente a Santafé de Ralito. Sin embargo, como medida de protección exigieron la presencia de la Defensora del Pueblo en la región y el acompañamiento de monseñor Julio César Vidal Ortiz, obispo de Montería, de quien se sabía tenía interlocución directa con las AUC. El “Comandante sota-na”, era el apodo que la gente le tenía en la calle. Pero éste declinó la invitación.

Álvaro Vélez, presidente de Sintraunicol en la época, cuenta que en una buseta los transportaron a Santafé de Ralito, donde, rodeado de hombres armados y con uniformes camuflados, los recibió Salomón Félix Chadid, el Comandante 08, pariente de Félix Manzur Jattin, presidente del Consejo Superior de la Universidad. También estaba la mayoría de miembros del Consejo Superior y algunos funcionarios de la administración. Y a las seis de la tarde llegó Mancuso y con él llegó el rector encargado Sánchez Parra.

Mancuso justificó la existencia de las AUC, dijo que era necesario reestructurar la Universidad y renegociar la convención colectiva con el sindicato, dizque porque ésta era una carga onerosa. También pidió acabar con el Fondo de Salud Universitario y exigió levantar las asambleas y protestas de los sindicatos. A su turno el presidente de Sin-

traunicol aclaró que, contrario a lo dicho por Mancuso, los sueldos más bajos en el sector eran los de la Universidad de Córdoba y que la causa del déficit de ésta no era la convención colectiva sino la corrupción.

La administración de la Universidad se puso en la tarea de dar cumplimiento a lo que se bautizó como la “Agenda de Ralito”, que implicó la desaplicación de casi todos los beneficios de la convención colectiva. Además los dirigentes sindicales debieron enfrentar el proceso disciplinario que les abrió el rector por convocar la asamblea del 17 de febrero. Aduciendo que no tenía garantías para su defensa, el sindicato acudió a la Defensoría del Pueblo y la Procuraduría. Esta última falló a su favor, lo que vino a ser el primer triunfo del sindicato contra el poder paramilitar empotrado en la universidad.

Lo otro que se acentuó fue la vigilancia interna de corte policivo. “No era raro que uno fuera a orinar a un baño y lo encañonaran para hacerle requisas, o forzaran los escritorios de los profesores para ver qué guardaban”, recuerda el vocero de ASPU.

Y como era de esperarse, el Consejo Superior eligió a Claudio Sánchez rector en propiedad, por encima de otros 12 aspirantes, varios de ellos con más idoneidad para el cargo.

Los sindicatos se atreven a denunciar

En el contexto de la negociación del Gobierno con los comandantes de las AUC, Sintraunicol se atrevió a denunciar la



injerencia de éstas en la universidad, por los medios regionales de comunicación; denuncias que el rector Sánchez Parra calificó de “pataleo” del sindicato por haber perdido sus “ilegales” derechos convencionales. Negó incluso que la reunión con Mancuso en Santafé de Ralito nunca existió. Tampoco la respuesta de las AUC se hizo esperar. Un grupo grande de directivos y activistas de Sintraunicol y ASPU recibieron amenazas de muerte, ante lo cual solicitaron protección. Pero el rector dilató el asunto y finalmente no hizo nada para procurárselas, como era su deber.

Deciden entonces ventilar el problema ante la Defensoría del Pueblo, que determinó, en febrero de 2004, que los directivos sindicales constituían población en alto riesgo. Y con asesoría del

Colectivo de Abogados “José Alvear Restrepo” pusieron el caso en conocimiento de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos de la OEA, organismo que a su vez solicitó medidas cautelares al gobierno colombiano. De ahí que el Gobierno Nacional implementara esquemas especiales de protección para ellos.

2006 es año clave para esclarecer la cadena de crímenes y la forma cómo los paramilitares se tomaron la Universidad de Córdoba: comienzan las desmovilizaciones de los bloques y las versiones libres de los comandantes. En sus primeras declaraciones Mancuso involucra como aliado a Víctor Hugo Hernández, pero nada dice de su apoyo a Claudio Sánchez Parra, quien cobijado por ese silencio cómplice anuncia su candidatu-

ra para reelegirse rector. Para ello tuvo el apoyo de la Ministra de Educación, Cecilia Vélez White, quien declaró: “Antes la Universidad de Córdoba era un antro, ahora está bien administrada y proyectada entre las mejores de la costa”. A todas estas, es difícil de creer que el Gobierno no estuviera enterado de los estrechos vínculos de Sánchez Parra con el paramilitarismo.

Y en el marco de la Ley de Justicia y Paz las tres organizaciones sindicales de la universidad se erigen como víctimas del paramilitarismo y formulan sendas denuncias ante la Fiscalía y Defensoría del Pueblo exigiendo verdad, justicia y reparación, y que se recuperara la democracia en la universidad.

El siguiente paso de Sintraunicol fue recuperar sus derechos sindicales mediante denuncia ante la OIT. El caso lo presentó la CUT como en caso colectivo de violencia contra todo un sindicato. Como resultado, la OIT urgió al gobierno colombiano a tomar medidas para garantizar la plena seguridad de los dirigentes amenazados, y se realizara sin demora una investigación independiente.

A Sánchez Parra la situación se le empezó a complicar en junio de 2007, cuando la Procuraduría le abrió investigación disciplinaria y la Fiscalía Primera Especializada de Montería le abrió proceso penal por concierto para delinquir agravado. Es así como en diciembre de aquel año, por orden de la Fiscalía 84 de Derechos Humanos, Sánchez Parra fue capturado en plena reunión del Consejo Superior. Pero sólo va a estar encarcelado una semana, porque la Fiscalía 27 de Bogotá, que abocó el conocimiento del

caso, decretó su libertad por vicios de trámite.

Pero como su permanencia en la rectoría resultaba insostenible, el Consejo Superior le concedió un mes de plazo para su retiro definitivo, tiempo que aprovechó para decretar Emergencia Manifiesta y proceder a firmar contratos por \$8 mil millones, sin que los órganos de control internos de la universidad actuaran.

Dos rectores fueron nombrados provisionalmente por cortos períodos, y sólo en junio de 2009 se acaba la interinidad. Entre una baraja de 17 candidatos el Consejo Superior nombró a Emiro Madera, a quien Sintraunicol respaldó, porque esta vez la opinión de los trabajadores fue tenida en cuenta en la elección del rector, dado que la instauración de un nuevo orden necesariamente tenía que pasar por la solución de los conflictos laborales.

Un año le va a tomar a la nueva administración solucionar estos conflictos, o sea restituirles a los trabajadores su condición de oficiales y los beneficios de la convención colectiva, el pago de las indemnizaciones y derechos salariales y prestaciones dejadas de pagar desde el 2006; deuda que ascendía a unos \$5 mil millones. La universidad los pagó con presupuesto propio y una partida que aprobó el Congreso de la República.

Sin embargo, Sintraunicol hoy sostiene que no se puede decir que ya se repararon totalmente los derechos violados a los trabajadores; como tampoco que la Universidad de Córdoba ya recobró su orden institucional y dejó atrás del todo su oscuro lastre paramilitar. 

La tarea: volver a colectivizar

Castel, Robert (2010). *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo.*

México: Fondo de Cultura Económico.



EL PSIQUIATRA ROBERT CASTEL SE HA GANADO UN SITIAL EN LOS ESTUDIOS LABORALES Y LAS REFLEXIONES DEL MOVIMIENTO sindical, desde que en 1995 publicara *Les métamorphoses de la question sociale* (libro publicado en español en 1997). Ese mismo año se publicó *La nouvelle question sociale. Repenser l'État-providence*, de Pierre Rosenvallon. En ambos estudios se enfrenta la necesidad de comprender la crisis del Estado de bienestar de las sociedades industrialmente avanzadas y sus consecuencias sociales. Rosenvallon hace un énfasis en los cambios de las políticas sociales, mientras que Castel se concentra en las transformaciones del salariado, en su metamorfosis (nueva articulación de lo antiguo con lo nuevo). Ellos intentaron renovar la visión que se tiene sobre la historia y los conceptos de estos asuntos, y lo han logrado, pues hoy, tres lustros después son referencias obligadas de lo que se ha dado en denominar “la nueva cuestión social”.

A Castel le debemos una periodización del salariado, es decir, su paso de la condición proletaria a la de obrero, y la desafiliación posterior. Dicha trayectoria la definen las luchas, las regulaciones y las protecciones del salariado proletario, que marcaron el surgimiento de la cuestión social en Europa occidental hacia la década de los treinta en el siglo XIX, que termina con la consolidación del Estado de bienestar tras la segunda guerra mundial, y la estabilización de una sociedad que gravitaba alrededor de una serie de seguridades y protecciones del salariado obrero. Hasta ahí, el fin de la condición proletaria. Pero luego vino el ataque neoliberal y, con su instalación, la degradación de la sociedad salarial y la desafiliación del salariado.

Para 1995 eran muchos los que pronosticaban el derrumbe del salariado e incluso el fin del trabajo, frente a lo cual Castel muestra que aún estamos inscritos en una modernidad estructurada en la conflictividad entre trabajo

Por:

Juan Carlos Celis Ospina

Socio ENS

y mercado, donde la sociedad salarial se mantiene, pero fragilizada y en descomposición. Basándose en la doble centralidad del trabajo y el mercado, que nos legó Adam Smith, se pregunta cómo se manifiesta históricamente la relación entre estas dos dimensiones de la vida social.

Robert Castel, en el 2009, reunió una serie de ensayos, que desde 1995, ha seguido trabajando desde distintos ángulos. La pregunta central es ¿qué pasa en la actualidad con la relación entre el trabajo y mercado?, es decir, en qué va la degradación de la sociedad salarial. Al respecto, Castel destaca, en virtud de la profundización de la precarización laboral, la emergencia masiva de un infrasalariado en el seno del salariado. Pero también hace notar que, entre políticos, empresarios y la opinión, se toma conciencia de los efectos contraproducentes de la hiperexplotación, la hiperprecarización y la hiperflexibilización, pues se rompe la cultura de las empresas indispensables para la generación y transmisión de conocimientos y la productividad.

Otro aspecto que escarba Castel, es sobre el lugar donde se cristaliza la conflictividad social. Ante ello plantea que en la degradación de la sociedad salarial, la mayor densidad de los conflictos no se encuentran relacionados con la división del trabajo, sino en las escisiones, oposiciones y conflictos alrededor del territorio, especialmente del urbano. Al respecto, dice: “De hecho, se observa en verdad desde hace al menos unos veinte años un desplazamiento que hace que el habitante, más que el trabajador, se convierta en el principal interlocutor de los poderes públicos [...] y, a través de la descentralización y la reorganización de las políticas públicas, es

también por lo general a partir del territorio como se redefinen los desafíos que estructuran los modos de vida de los actores sociales” (p. 42).

Sin embargo, para Castel, la nueva cuestión social se definirá hacia futuro en la tensión entre la remercantilización completa de las relaciones laborales y la domesticación del mercado. A mi modo de ver, queda pendiente redefinir las centralidades de la vida social, es decir, tanto el trabajo como el mercado siguen siendo centralidades, pero tal vez sea necesario pensar una tercera centralidad, el territorio, toda vez que allí se están constituyendo sujetos colectivos.

Por último queremos hacer notar, que una visión de conjunto de la historia del salariado nos permite poner en primer plano el binomio individualización-colectivización, pues en los orígenes de la industrialización lo característico era la atomización del proletariado, y en virtud de las luchas colectivas se conformó el salariado obrero como clase, que se desdibujó entre una serie de estratificaciones del salariado, especialmente desde la emergencia de la sociedad de servicios sobre lo industrial, desde la década de los setenta en el siglo XX. Por lo tanto, frente a la degradación de la sociedad salarial, el salariado –que ya no es ni mayoritariamente, ni hegemónicamente obrero–, necesita impulsar su colectivización, y esto pasa por enfrentar el conflicto actual entre capital y trabajo, centrado en la necesidad del primero, de competitividad-flexibilidad, y del segundo, de protección-seguridad. Pero también el salariado podría asumir valores ambientalistas, pacifistas, feministas, en pocas palabras cambiar la vida. 

Bodas de plata de la CUT

25 años de resistencia y lucha por la soberanía nacional y la defensa de los derechos laborales

LA HISTORIA NOS DICE QUE EL 16 DE NOVIEMBRE DE 1986, PRIMEROS MESES DEL GOBIERNO DE VIRGILIO BARCO, UN AMPLIO sector del sindicalismo independiente, toda la CSTC y los sectores provenientes de la UTC y la CTC, convergieron para conformar una central que liderara la lucha por la defensa de los derechos de las y los trabajadores.

Hoy, 25 años después, su membresía se acerca a los 550.000, una cifra menor que aquella con la cual se creó en 1986, cuya reducción es fiel muestra de la mella que en esta organización, y en general en todo el movimiento sindical colombiano, han hecho en las últimas décadas la política antisindical impulsada por los empresarios y los gobiernos, la violencia contra los sindicalistas y la entronización del modelo económico neoliberal, que ha implicado la privatización de servicios estatales, la precarización y tercerización laboral, que niegan el derecho a la asociación sindical.

Los compromisos de la CUT siguen más vigentes que nunca, y en sus 25 años la bandera por la defensa de los derechos de los y las trabajadoras y contra el modelo neoliberal, permanece izada.

Tres dirigentes de la CUT opinan sobre los 25 años

Tarsicio Mora Godoy



Actual Presidente de la CUT. Participó en el congreso de fundación en 1986.

En este piso de los 25 años, ¿cuáles son los principales retos que la CUT tiene por delante?

Lograr que los derechos fundamentales de los trabajadores queden establecidos en las diferentes leyes y normas; procurar que el nuevo Ministerio del Trabajo contribuya a estos nobles propósitos y no se siga abusando de la clase trabajadora; procurar un nuevo código sustantivo que proyecte la dignificación del trabajo, que acabe el tema de la tercerización, garantice el empleo a término indefinido, rescate la

Por:

Ricardo Ariapa

*Agencia de
Información
Laboral ENS*

convención colectiva como instrumento favorable para la democracia y los derechos de los trabajadores; y que desde la central podamos adelantar una política de alianza y diálogo con los diferentes estratos de la sociedad. Y, obviamente, detener el desangre y la violencia contra el movimiento sindical, que ha eliminado nuestros mejores cuadros y ha generado una gran dificultad, porque no es fácil reemplazar a un dirigente sindical.

Otro compromiso es fortalecernos como organización. Ahora estamos en la dinámica de construir los sindicatos por rama de industria, y reducir así la proliferación de sindicatos de base, que no les permite a los trabajadores negociar y proyectar sus políticas con largo alcance. Tenemos una estructura sindical muy dispersa, y esa atomización no le es rentable al movimiento sindical.

Debemos recuperar los espacios perdidos, abrir un nuevo proceso de convocatoria a los trabajadores y lograr una afiliación masiva. Vincular a los trabajadores tercerizados, como se está haciendo en el caso de la Pacific Rubiales, la Drummond y todo el sector mino-energético, entre otros. Otro espacio en el que tenemos que incursionar más, es en la construcción de sindicatos globalizados. Así como se ha globalizado la economía, creemos que tenemos que buscar estructuras sindicales que nos permitan ganar espacios internacionales. La CUT hizo parte de la creación de la CSI y de la CSA, porque la unidad es mejor que la división.

¿Qué hitos señalaría como importantes de la CUT en estos 25 años?

En cuanto a la lucha sindical: las accio-

nes de los paros cívicos y la movilización de algunos sindicatos emblemáticos como el magisterio, la USO, el sector cañero, bananero y el mino-energético.

Otro hito es el grado de independencia de la CUT del gobierno y de los partidos políticos, a pesar de que ha contribuido a conformar proyectos como lo fueron el Polo Democrático Independiente y el Polo Democrático Alternativo. Es que el sindicalismo tiene que generar cambios significativos al interior del Estado, como ya lo hemos visto en Brasil, Bolivia, Paraguay. El momento está para eso. Lo otro es que gente del seno de la Central, ha ocupado cargos ministeriales, han sido alcaldes de ciudades importantes: Bogotá con Lucho Garzón, por ejemplo, muestra una clase obrera que no solamente aspira a resolver sus reivindicaciones laborales, sino que también está dispuesta a conducir el Estado.

¿Por qué la fortaleza de la CUT en el sector público?

Porque el Estado sigue siendo el mayor empleador. Ahí es donde hemos logrado subsistir. Con el modelo neoliberal le hicieron reingeniería a las empresas, que arrasó con la presencia del movimiento sindical. Se han inventado muchas maniobras para golpear las bases y debilitarlo, nuevas formas de contratación. Las cooperativas de trabajo asociado, el contrato sindical y el de prestación de servicios, les impiden a los trabajadores organizarse en sindicatos.

¿Puede adelantar algo sobre el próximo Congreso de la CUT y las elecciones de nuevos órganos directivos?

El próximo año haremos el VI Congreso Nacional de la CUT, en el que partici-

parán representaciones de los 32 departamentos del país, y para garantizar las tesis que allí se aprueben, se convocará a elecciones del nuevo comité ejecutivo. Este congreso tendrá que proyectar la central hacia el 2014, su papel frente a la sociedad y otras organizaciones sociales y económicas; tendrá que evaluar el desarrollo del modelo neoliberal, lo que está pasando en Europa y sus implicaciones en América Latina; analizar las nuevas estructuras del Estado colombiano, a propósito de las reformas que ha hecho este gobierno, el Ministerio del Trabajo entre ellas. Vendrá entonces una nueva etapa de desarrollo de la CUT para asumir sus nuevos retos.

Domingo Tovar



Actual Secretario General de la CUT. Fue fundador de la Central hace 25 años, como delegado de un sindicato del departamento de Sucre, de donde es oriundo.

“Sea lo primero reconocer la convicción y el esfuerzo de quienes en aquel momento decidieron dar ese paso importante para reorganizar el movimiento sindical y sacarlo de la crisis y dispersión en que estaba en 1986”.

¿Cuál es su balance, grosso modo, de los 25 años de la CUT?

La CUT es un instrumento organizativo, social y político de la clase trabajadora,

que en ella encuentra una alternativa, entre las diferentes que hay, porque en Colombia hay 4 proyectos organizativos de los trabajadores, con sus diferencias ideológicas, políticas, tácticas y estratégicas, y de comportamiento con los empleadores y el gobierno.

La CUT es una organización social pluralista y democrática, por donde han pasado muchas escuelas ideológicas y de formación sindical. Lo mejor que le puede pasar a los trabajadores y al país, es tener una central pluralista, donde se paseen todas las ideologías políticas, lo cual no ha sido problema para entender el proceso de cohesión y el plan estratégico que hemos venido empujando.

Son 25 años de lucha por temas fundamentales, que resumimos en tres: derechos laborales, democracia y soberanía. Somos un sindicalismo con propuestas políticas y laborales, con agendas en el escenario nacional. Ha sido la única central que ha afianzado la lucha y la discusión del tema de la soberanía nacional; hemos abanderado la lucha contra los TLC, y contra la tercerización laboral en todas sus modalidades; y nos hemos metido en la discusión de la construcción de un nuevo modelo de desarrollo, que dé solución a las aspiraciones de los trabajadores y del pueblo.

¿Qué momentos importantes, coyunturales, señalaría usted en estos 25 años?

Esos momentos se han ido dando en la medida en que se han logrado transformaciones políticas en el contexto nacional. Uno de ellos fue la participación de la CUT en la Asamblea Nacional Constituyente de 1991, en el marco del proceso

de paz que dio origen a la que se conoció con el nombre de la Alianza Democrática M-19. Porque hemos entendido que en Colombia hay que parar la guerra y la única salida viable es la solución política.

Fabio Arias Giraldo



Actual Fiscal. Desde hace once años hace parte del Comité Ejecutivo Nacional de la CUT.

¿Cuáles diría que son los momentos más importantes en la historia de la CUT?

Mencionaría por lo menos tres. La caída de la Unión Soviética y la apertura económica, que inauguraron la política neoliberal en el país; el 5° Congreso de la CUT, donde la central se afilia a la Confederación Sindical Internacional (CSI); y en la parte organizativa, destaco el proceso, que duró diez años, por el cual la CUT pasó de ser una confederación sindical (eliminó las federaciones sectoriales) a ser una central unitaria de trabajadores. Ahora estamos en el proceso de constituir sindicatos de rama, proceso que se inició con el 5° Congreso pero desafortunadamente ha avanzado poco.

Dentro de la Central siempre se han movido diferentes tendencias ideológicas y políticas.

¿Cuál ha sido ese mapa político en el que se ha movido la CUT?

Ese mapa tiene dos grandes corrientes. Una que se ha proclamado como el sindicalismo democrático, y otra como sindicalismo clasista. Estas dos corrientes se han mantenido desde la constitución de la CUT hasta hoy, que estamos cumpliendo 25 años. Cuando ha habido confluencia y tolerancia entre las dos corrientes, la CUT ha podido avanzar y desarrollar sus políticas. Y cuando desafortunadamente no ha ocurrido esa confluencia, se ha debilitado, ha retrocedido en su misión general y en su reconocimiento nacional e internacional.

¿Retos de la CUT hoy?

Podría decir que son cinco grandes retos: el primero, luchar contra la tercerización y la informalidad laboral impulsando acciones que procuren la formalización de los trabajadores a través de los contratos laborales; el segundo, crecer en la afiliación sindical del 95% de los trabajadores colombianos que hoy no cuentan con una organización sindical que los represente y proteja; tercero, avanzar en la construcción de grandes sindicatos por rama de actividad económica y en la negociación colectiva por rama; el cuarto, lograr superar violencia antisindical y la impunidad de los crímenes cometidos contra los sindicalistas; y el quinto, la reparación colectiva para las organizaciones que han sido eliminadas o debilitadas con ocasión de los hechos de violencia y establecer un clima y un conjunto de garantías para que se pueda ejercer libremente el derecho de asociación sindical y negociación colectiva en el país. 

18 días de trabajos y los días

Concurso latinoamericano de fotografía documental
Información: Tel: (574) 513 31 00 – e-mail: concurso@ens.org.co - www.ens.org.co, Medellín, Colombia, 2012

Fotografía: "Pequeño pescador", Francisco J. Blanco Martínez, Venezuela, 2011



FECHA DE CIERRE

15 de marzo del 2012

PREMIOS & CATEGORÍAS

Niñez trabajadora: US \$1.300 – Mujeres trabajadoras: US \$1.300
Hombres trabajadores: US \$1.300 – Trabajadores migrantes: US \$1.300

Organiza:



Con el apoyo de:





CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES

**25 años por paz,
soberanía, democracia
y derechos laborales**



CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES

1986 - 2011

Conquista de los Andes y el tigre Amalfi/Fresco de Pedro Nel Gómez Agudelo/Detalle/Banco Popular de Medellín/1962