



No. 89 Agosto 2013

\$20.000

ISSN 0124-390X



9 770124 390004



REVISTA FORO NÚMERO 79

LA AGENDA LEGISLATIVA DE SANTOS

La Ley de Víctimas constituye un desafío para el Estado, para las víctimas y para el conjunto de la sociedad colombiana. La reparación integral a las víctimas debe convertirse en un propósito compartido por los colombianos y las colombianas, tan importante como la búsqueda de la paz. La Fundación Foro Nacional por Colombia expresa su compromiso con la aplicación de la ley, en particular con la puesta en marcha de los espacios de participación creados para que las víctimas hagan escuchar su voz e incidan en las decisiones que afectan su presente y su futuro.



Bogotá, Carrera 4 A # 27-62 Tel 571 2822550
Cali: Carrera 36 A bis # 6-35, Tel: 57 2 5581534
Barranquilla: Calle 67 # 44-40, Tel 57 5 3601604

No. 89

EDITORIAL Promover la libertad sindical	3
A DOS AÑOS DEL PLAN DE ACCIÓN LABORAL La inspección laboral en Colombia: de la crisis al estancamiento Por: Sandra Milena Muñoz	6
¿Hay acceso a la justicia para las organizaciones sindicales? Por: Andrés Felipe Sánchez	16
¿Avanza la lucha contra la impunidad? Por: Leidy Sanjuán	26
El problema de la protección al sindicalismo Por: Viviana Montoya	38
Muestra de arte militante, estudiantil y obrero de los años setenta Agencia de Información Laboral ENS	46
CONCURSO DE FOTOGRAFÍA DOCUMENTAL "LOS TRABAJOS Y LOS DÍAS" La poética irónica del trabajo Guillermo Correa Montoya	53
Acta de premiación	63
65	La afrenta de lo doméstico Por: Sandra Milena Muñoz Cañas
74	Multinacionales holandesas & Trabajo decente Eugenio Castaño González y Juan David Vanegas Daza
86	La seguridad social en Uruguay: balance y desafíos Por: Braulio Zelko
92	El fracaso del neoliberalismo Por: Vicenç Navarro



No.89

ISSN 0124390-X
Agosto 2013

Consejo Editorial

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

Director ENS

Guillermo Correa Montoya

Director Cultura & Trabajo

José Luciano Sanín Vásquez

Impresión

Pregón Ltda.

Portada

"Reunión Salud Ocupacional"
Édgar Gabriel Illescas Torres,
Guatemala, 2013



ESCUELA NACIONAL SINDICAL

Afiliada a FIAET

Calle 51 No. 55-78 Tel: 5133100

Fax: 5122330

Correo electrónico:

subdireccion@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



"Se vende trabajadora", William Fernando Aparicio Camacho, Colombia, 2013



EDITORIAL >

Promover la Libertad Sindical

Más de dos años después de haberse implementado el Plan de Acción en Derechos Laborales, acordado entre los gobiernos de Colombia y Estados Unidos, y de cerca de tres años del actual gobierno del Presidente Santos, hemos presenciado algunos progresos en materia de libertad sindical; sin embargo, son muchos los obstáculos y limitaciones que aún deben enfrentar los trabajadores colombianos al momento de ejercer su derecho humano fundamental a crear y afiliarse a una organización sindical.

En materia de violencia, es sensible e importante la reducción de homicidios contra sindicalistas. Pasamos de 51 homicidios en 2010, a 30 en 2011 y 20 en 2012. Sin embargo, persisten los actos de violencia, y son todavía muy leves los avances en las investigaciones. De los 2.942 asesinatos de sindicalistas que se han denunciado desde 1986, la Fiscalía General de la Nación solo reporta las investigaciones de 769 casos. El porcentaje de impunidad frente a este delito es del 93,4%.

Igualmente, en Colombia se siguen ejerciendo prácticas antisindicales generalizadas que impiden el surgimiento y consolidación de organizaciones sindicales autónomas. En particular, es preocupante el uso ilegal de los pactos colectivos y los planes de beneficios, y la creación de "falsos sindicatos" para celebrar "contratos sindicales", mediante los cuales se les suministra trabajadores a las empresas privadas y a las instituciones públicas.

Es muy preocupante la proliferación de este tipo de sindicatos, pues se han creado para sustituir las cooperativas de trabajo asociado. En 2012, por ejemplo, se firmaron 723 contratos sindicales y se crearon más de 400 sindicatos de esta clase,

para deslaborizar y precarizar las condiciones de trabajo de miles de trabajadores.

El Ministerio del Trabajo no ha logrado ser oportuno ni eficaz al momento de proteger la libertad sindical. El asunto con los falsos sindicatos es una muestra de ello. Además, son ínfimas las sanciones que ha aplicado ese ministerio cuando los empleadores impiden el ejercicio de la libertad sindical, pues menos del 1% de las resoluciones que ha emitido están relacionadas con este tema.

La protección de la libertad sindical consagrada en el Artículo 200 del Código Penal, hasta el momento no ha producido ninguna sentencia judicial. Cerca de 218 casos han sido denunciados ante los fiscales, y el resultado hasta ahora es nulo.

En materia de formalización laboral, que tantas expectativas generó con su anuncio, muestra que las cifras del gobierno son todavía muy marginales con respecto al fenómeno de la informalidad laboral que afecta a más de 14 millones de colombianos. En las instituciones del Estado, contrariando varias sentencias de la Corte Constitucional, siguen predominando vinculaciones provisionales, contratos civiles de prestación de servicios y el uso masivo de figuras de tercerización laboral.

La protección efectiva de la libertad sindical requiere, a nuestro modo de ver, la formulación e implementación, con la participación de las organizaciones sindicales, de una política pública de formalización laboral y de promoción de la libertad sindical. Al respecto las centrales sindicales le han presentado al gobierno nacional varias iniciativas que hasta ahora no han contado con respuesta.

Mucho podría hacer el gobierno nacional, si en verdad este es un propósito sincero. Podría, por ejemplo, retomar la campaña por el derecho de asociación sindical, involucrando a las centrales sindicales en su diseño e implementación. Y sobre todo, darle inicio a un diálogo que conduzca a generar una política pública de promoción de la libertad sindical, igual que se hace con la libertad de empresa. 



“Lluvea, truene o relampaguee”, Javier Alvarado Gutiérrez, Colombia 2013.





A DOS AÑOS DEL
PLAN DE ACCIÓN LABORAL >

La **inspección** laboral en Colombia: de la **crisis** al **estancamiento**



"Candiles de la calle", Alejandro-Ariel Silva Zambra, México, 2013

Por: Sandra Milena Muñoz

Profesional del Área de Comunicación y Defensa de Derechos ENS

Uno de los propósitos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es que las autoridades de trabajo de los países miembros, garanticen el cumplimiento de las normas laborales con el fin de superar los problemas que se presentan en las condiciones de trabajo y en la protección de los trabajadores y trabajadoras en las empresas.

Es por ello que ha elaborado normas para la creación y la organización de la Inspección de Trabajo, así como ha establecido las facultades, obligaciones, funciones y competencias para esta institución, responsable de garantizar la protección de los trabajadores y trabajadoras y promover una legislación adaptada a los cambios del mundo laboral.

De esta forma, el Sistema de Inspección del Trabajo se sostiene en tres pilares fundamentales: *i)* velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores y trabajadoras en ejercicio de su profesión (horas de trabajo, salario, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores, libertades sindicales y demás disposiciones afines); *ii)* facilitar información técnica y asesorar a empleadores y trabajadores sobre la manera más efectiva para cumplir las dichas disposiciones; y *iii)* poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente

cubiertos por ellas. En síntesis estos pilares se concretan en las funciones de control, asesoraría e información, y puesta en conocimiento ante la autoridad competente.

El control se relaciona con la verificación del cumplimiento de las disposiciones legales, laudos arbitrales y convenciones y pactos colectivos, entre otros, y se lleva a cabo mediante visitas a los lugares de trabajo. No es control que se limita solo a reprimir o a sancionar con multas, sino que también debe garantizar el goce efectivo de los derechos de los y las trabajadoras.

La asesoría y la información complementan el control para evitar el surgimiento de conflictos. Se trata de aplicar acciones preventivas a la ocurrencia de accidentes, enfermedades u omisiones de mínimos laborales.

La puesta en conocimiento ante la autoridad competente es una función en la que el inspector de trabajo comunica a otras instituciones sobre el estado de la adaptación de las disposiciones existentes para la protección de derechos.

De la crisis al estancamiento

La sola creación del Ministerio del Trabajo, en el gobierno actual, fue de buen recibo en la sociedad, y especialmente entre los trabajadores y trabajadoras. Sin embargo, dicho sistema sigue teniendo sus falencias características, pues la institucionalidad y la eficacia en la protección de

los derechos continúan siendo muy precarias.

Aunque es evidente la voluntad política del ministro de aumentar su planta de inspectores y disminuir trámites, la carga laboral de estos funcionarios sigue siendo muy alta, y el aumento de inspectores no ha sido significativo, razón por la que estos siguen sin poder dedicarse exclusivamente a las visitas *in situ* y sin poder llegar a las zonas rurales más apartadas del país en donde la violación a los derechos laborales es mayor.

Carencias en la función de control

La labor de control no logra realizarse eficientemente debido a la deficiencia en el número de inspectores y a factores logísticos, normativos y formativos, pero sobre todo por un problema de enfoque en su función, pues tradicionalmente se ha utilizado como una herramienta para sancionar, olvidando hacer efectiva la garantía de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

Para tratar de superar el reducido número de inspectores que existen para los 20.696.000 trabajadores y trabajadoras (DANE, 2012) el Ministerio del Trabajo, mediante los decretos 1227 de 2010 y 1732 de 2012, pretendió aumentar la planta de personal. Sin embargo, esta medida trajo consigo un incumplimiento a los convenios 81 y 129 de la OIT, ya que los nuevos funcionarios no aplican como "de carrera pública" a través de la Comisión Nacional de Servicio Civil, lo que implica que no hace convocatorias públicas, no hay procesos democráticos de selección y no tienen estabilidad ni independencia.

Además, los 100 cargos creados a partir del 16 de agosto de 2012 mediante Decreto 1732, se destinaron a cubrir la planta de personal, lo que no quiere decir que se esté haciendo un efectivo aumento del número de inspectores laborales, pues el Ministerio tiene otras competencias y otras deficiencias de cargos.

No se ha logrado establecer el número de funcionarios que se dedican a las labores de inspección, ya que según el informe de rendición de cuentas 2011-2012 publicado por el Ministe-

rio en octubre de 2012, habían 624 inspectores, pero en una información posterior solicitada en el 2013 y radicada bajo el número 46013, el Ministerio informó que en sus 34 territoriales solo cuenta con 456 inspectores.

Ahora, suponiendo que hubo un aumento de funcionarios del Ministerio, esto no se percibe en el comparativo que se hizo a las visitas de inspección en riesgos profesionales y salud ocupacional. En él se muestra que en el 2011 se realizaron 644 visitas en todo el país, mientras que en el 2012 fueron 548. Igual ocurre con las conciliaciones: en el 2011 fueron 72.805, mientras que en el año siguiente solo fueron 70.563. Además, las visitas de carácter general realizadas a los distintos sectores económicos, muestran un aumento demasiado tímido: 9.609 en el 2011, y 10.006 en el 2012.

Ahora, en cuanto al nivel de cobertura, vemos que en la actualidad hay alrededor de 111 oficinas especiales y 34 territoriales para cubrir 1.148 municipios. Si le sumamos a ello las dificultades de acceso a muchas poblaciones colombianas, podremos entender las razones por las cuales las visitas solo se hacen a empresas y establecimientos ubicados en zonas urbanas.

En todo caso para la OIT el número estándar de inspectores es de uno por cada 10.000 trabajadores y trabajadoras en los países industrializados. Bajo este parámetro Colombia requeriría 2.000, que deberían tener además, condiciones materiales para realizar su trabajo.

Ahora, quizá el problema más grave sobre el control de la inspección laboral, es que este se realiza solo en el sector formal de la economía. O sea, la protección de derechos por parte del Estado excluye a cerca de 5.096.837 trabajadores del sector informal (DANE, 2012), y a aquellas personas que tienen otro tipo de contratos no laborales.

Un ejemplo denigrante de esta práctica, es el control sobre el trabajo infantil, que se realiza exclusivamente sobre los menores que han sido



"Lixão no sertão" Antonello Veneri, Italia, 2013

autorizados para trabajar por el Ministerio, lo que excluye a los menores del sector informal o de los trabajos precarios y riesgosos, que son los que requieren una protección inmediata y privilegiada.

Así mismo, se percibe un desinterés por la inspección en sectores como el de las trabajadoras domésticas, que a diciembre de 2012 agrupaba alrededor de 742.000 mujeres, ya que siendo un sector con un número significativo de trabajadoras precarizadas laboralmente, el Ministerio solo realizó cinco inspecciones en el 2011 y 42 en el 2012.

Insuficiencias en la función de asesoría e información

Como lo dijimos más arriba, los inspectores del trabajo asumen solamente el control sobre la aplicación de las normas laborales, pues no tiene funcionarios capacitados para asesorar e informar, que es la segunda función que deben cumplir.

Se ha determinado que el número de consultas verbales (que es parte de esta función), en el 2011 fue de 381.764, mientras que en el 2012 llegó a 394.049. Esa cifra no se compadece con el supuesto aumento de funcionarios.

Además, se pudo constatar que el Ministerio del Trabajo no tiene un sistema ágil para brindar información a los trabajadores y trabajadoras que no puedan ir hasta sus oficinas de trabajo a preguntar por el estado actual de las querellas o investigaciones administrativas solicitadas. Y, aunque existe una línea telefónica nacional, esta solo sirve para absolver dudas sencillas sobre problemas laborales y para indicar para indicar cómo se llega a sus instalaciones en donde se les pueda brindar una real asesoría.

Desde el 2007, en Colombia se ha pretendido darle un enfoque más preventivo al sistema de inspección, realizando acciones de asesoría e información para evitar la vulneración de derechos. Pero vemos que su forma de actuar no im-

pacta problemas sistemáticos como la discriminación salarial de las mujeres ni el de la inclusión en el mercado de trabajo de grupos poblacionales en precarias condiciones laborales (personas con discapacidad, afrodescendientes, indígenas, LGTBI, migrantes y desplazados, entre otros).

Para implementar la función de prevención los inspectores deben asesorar y capacitar a los trabajadores y empleadores en sus lugares de trabajo con el fin de promover el cumplimiento de las disposiciones legales en materia laboral y de seguridad social, y realizar orientaciones sobre salud ocupacional. La prevención está diseñada entonces, para generar unos acuerdos de cumplimiento y hacerles seguimiento.

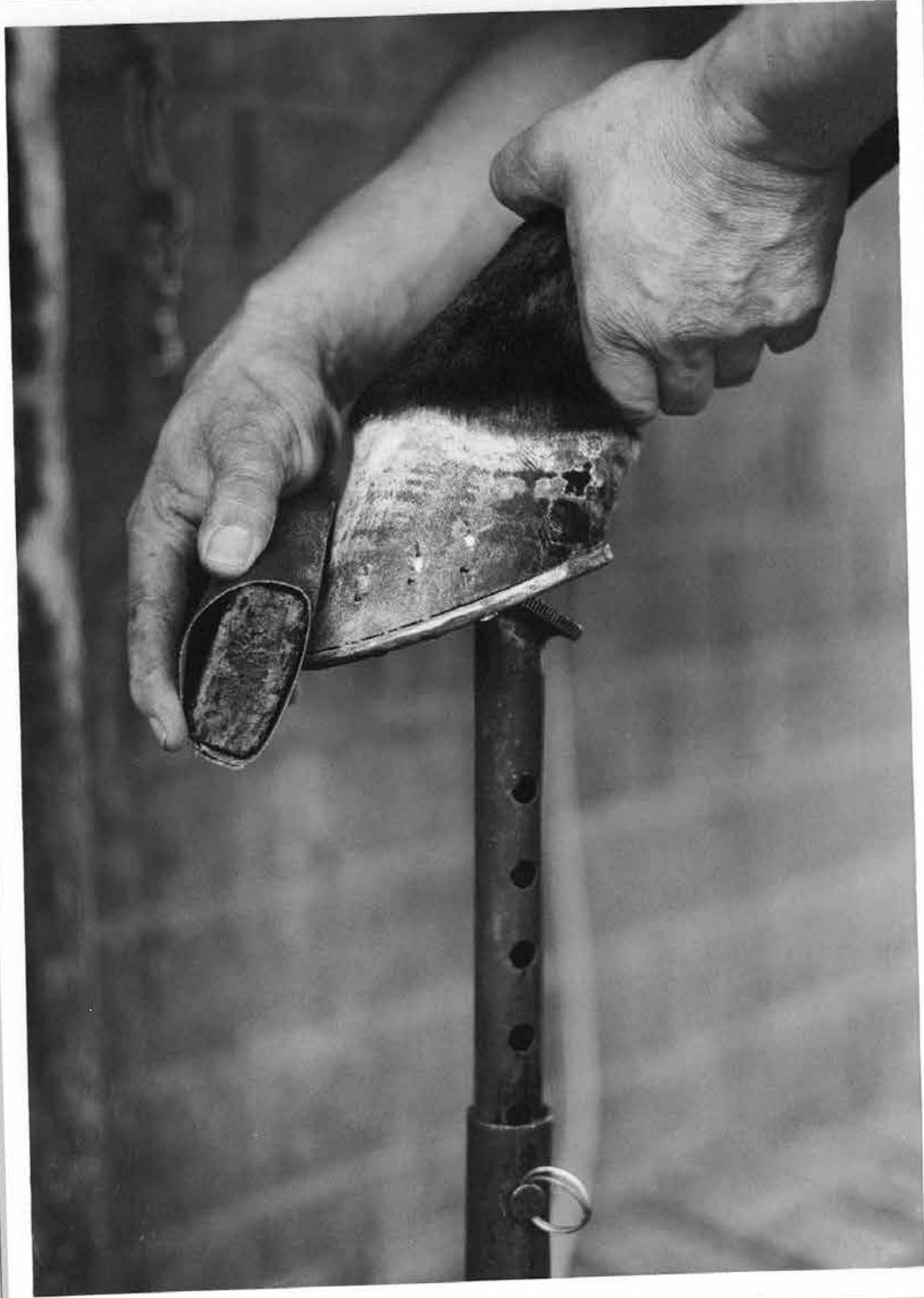
Sin embargo, lo que ocurre en la práctica, es que el inspector llega a un consenso con el empleador, sin hacer seguimiento, dando por sentado una supuesta buena voluntad del empleador.

Puede observarse, que desde el mismo diseño del sistema no participaron las organizaciones de los trabajadores, pues no hay una coordinación entre sindicatos y el Ministerio para llevar a cabo las visitas preventivas. En cambio, muchos empleadores se niegan a recibir a los funcionarios en sus empresas, amparados en la norma de que los inspectores de trabajo no pueden entrar a ellas sin su autorización, en el marco de una inspección preventiva.

Ahora, si miramos cifras (4° informe trimestral de inspección, 2012), puede verse que ese año se realizaron 49 inspecciones preventivas a cooperativas de trabajo asociado, cuando la cantidad de estas irregulares empleadoras en Colombia supera las 1.889 (Confecoop, junio de 2012).

En el caso de las empresas de servicios temporales, en el mismo informe, se dice que fueron 34 las inspecciones preventivas, frente a las 578 que existen en Colombia (Ministerio del Trabajo, Registro de empresas de servicios temporales (15/10/2012).

"Paso fino", María Estela Gómez Gutiérrez, 2003



Es así como se puede afirmar con certeza que la inspección preventiva, en la práctica, no tiene efectos en la protección efectiva de los derechos de los trabajadores, ni cumple con el objetivo trazado por OIT en sus convenios 81 y 129.

La puesta en conocimiento a las autoridades competentes

El sistema de inspección laboral en Colombia no prevé esta función dentro de su reglamentación interna. Sin embargo, su ausencia puede ser la causa de que se hayan creado leyes a favor de intereses particulares que no obedecen a la realidad cambiante del mundo laboral.

No existe ningún procedimiento que les permita a los inspectores iniciar procedimientos judiciales o penales ante una presunta violación de derechos de los trabajadores y las trabajadoras, lo que deja a los más vulnerables en una situación de absoluta indefensión.

Una muestra de ello, es el caso que anuncia la sentencia C-614/09 de la Corte Constitucional, en la que se solicita a diversos órganos de control interno, realizar investigaciones para constatar la creación de "nóminas paralelas" de trabajadores sin derechos laborales en entidades públicas. Hasta la fecha el Ministerio del Trabajo no ha tomado ninguna medida al respecto, pues los inspectores no tienen competencias para hacerla cumplir.

Otra muestra es el aumento desmedido de falsos sindicatos, en particular en el sector salud, creados para la intermediación laboral bajo la figura del contrato sindical. El Ministerio aún no advierte que con ello se está permitiendo la vulneración de derechos laborales.

Vale la pena mencionar además el hecho de que, aunque el Decreto 2025 de 2011 estableció sanciones al uso ilegal de cooperativas de trabajo asociado, sin embargo deja sin regulación las figuras jurídicas de intermediación laboral, como los ya mencionados contratos

sindicales, los contratos de prestación de servicios, las sociedades por acciones simplificadas y algunas otras que se usan para evitar la contratación laboral regida por el Código Sustantivo de Trabajo.

En el informe del Ministerio del Trabajo mencionado anteriormente puede leerse que en el año 2012 se realizaron solo ocho investigaciones bajo las premisas del Decreto 2025. Del total, seis fueron sobre empresas, una organización y de estas, cuatro fueron multadas; las demás están en trámite. También se revela que se realizaron 104 investigaciones por intermediación laboral, frente a un total de 17.346 investigaciones administrativas en todo el país; es decir, el 5% de ellas fueron investigaciones sobre intermediación laboral. Resulta por demás curioso que sean sólo dos los casos investigados sobre contrato sindical, frente a la cantidad de denuncias que se hicieron: solo en Antioquia en el 2012 se habla por lo menos de 20 sindicatos falsos en el sector de la salud.

Obstáculos institucionales

Un sistema de inspección eficiente debería contar con un número de inspectores suficiente y con competencias para enfrentar las distintas situaciones de riesgo, con autoridad para hacer efectivas sus decisiones, convenientemente remunerados y con la disposición de materiales e insumos necesarios para el desarrollo de sus funciones.





"Sin título", Diego Bejarano, , Colombia 2003

En Colombia la función de inspección no se determina por el número, naturaleza, importancia y situación de los establecimientos sujetos a inspección; ni se tiene en cuenta el número y las categorías de trabajadores; ni la complejidad de las disposiciones legales. Además los funcionarios no cuentan con auxiliares suficientes que secunden su función.

Por lo menos en Antioquia las oficinas municipales del Ministerio no cuentan con los medios materiales necesarios, como oficinas debidamente equipadas para el acceso a información: archivadores y computadores con conexión a internet. Tampoco se recopila la información de

libros, circulares, sentencias, manuales ni folletos.

Peor aún, los inspectores municipales del país, los de las localidades de mayor violación a derechos laborales, tienen bajo su jurisdicción entre ocho y 10 municipios. En la práctica solo se le hace posible realizar las consultas y conciliaciones del municipio en el que se tiene sede.

Por último, frecuentemente los inspectores del trabajo se ven obligados a cancelar las visitas de inspección programadas o a desistir visitar ciertos establecimientos, por la simple razón de que el Ministerio no suministra transporte.

Retos pendientes

- 1.** Los inspectores laborales deben tener como función principal velar por el cumplimiento de normas, enfocados en la garantía del goce efectivo de los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras, e independiente de la relación de trabajo. Además, las decisiones y sanciones que se tomen deben ser lo suficientemente persuasivas y adecuadas para lograr el goce efectivo de los derechos laborales en un tiempo prudencial.
- 2.** Deben coordinar con otros organismos y autoridades, las actuaciones y el seguimiento a las sanciones interpuestas por los mismos inspectores, como por ejemplo con el SENA, en lo referente al cobro coactivo; con la Fiscalía, la Procuraduría y la Contraloría, en los casos donde se encuentren delitos u otras responsabilidades; y con la rama judicial, en lo referente a cumplimiento de sentencias.
- 3.** Deben tomar las medidas necesarias para la realización de visitas en todos los casos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, exista o no notificación por parte de la ARP, y aumentar el número de inspectores en esta área.
- 4.** El Ministerio debe tener suficientes inspectores de trabajo (además especializados), lo cual implicaría aumentar el número a uno por cada 10.000 trabajadores.
- 5.** Los inspectores deben superar el bajo nivel de cobertura en las zonas más alejadas del país.
- 6.** El Ministerio debe invertir recursos en la formación de los inspectores, en cuanto a los conceptos de trabajo decente, diálogo social y condiciones de trabajo saludables.
- 7.** Las visitas preventivas de los inspectores, deben realizarse en empresas formales, informales, cooperativas y precoperativas de trabajo



asociado, empresas rurales y agrícolas, centros de producción y demás lugares donde se den relaciones de trabajo; además deben realizar vigilancia de manejo de sustancias y sus procedimientos, en las instalaciones.

8. La información que publica el Ministerio no debe limitarse a presentar estadísticas sobre las actuaciones del Ministerio. También deben reflejar la realidad del mundo laboral, mostrar las nuevas tendencias, así como las carencias del sistema.

9. Los inspectores de trabajo deben poner en conocimiento de las autoridades las deficiencias o vacíos, y los abusos en la violación de las normas. Las autoridades competentes son: el Congreso de la República, el Ministerio de Minas, la Superintendencia de Sociedades, la Superintendencia Solidaria, la Fiscalía, la Procuraduría, la Contraloría, la Rama Judicial y la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.

10. Dotar de recursos tecnológicos, como com-

putadores y redes de Internet, y sistemas de información con los cuales se puedan efectuar consultas. Es decir, el Ministerio debe dotar de instrumentos a los inspectores para que realicen su función con autonomía administrativa.

11. Ofrecerle estabilidad laboral y autonomía a los inspectores, contratándolos a través del sistema de carrera y contratación por concurso de méritos.

12. Aprobar el protocolo de 1995 al Convenio 81 sobre inspección en lugares no comerciales (entidades estatales, prestadoras de servicios públicos, la fuerza pública, bomberos, rama judicial, entre otras que escapan de la inspección) y anular la declaración anexa sobre no inspección en el sector comercio.

13. Acordar con las organizaciones sindicales un proceso de identificación de empresas que abusan con las figuras de intermediación laboral ilegal. 





¿Hay acceso a la **justicia** para las organizaciones sindicales?

Por: **Andrés Felipe Sánchez**

Profesional del Área de Comunicaciones y
Defensa de Derechos ENS

En 2011 la Comisión de Expertos de la OIT recomendó estudiar el caso colombiano debido al incumplimiento del Convenio 81 sobre inspección de trabajo. Al identificar las debilidades institucionales en ese campo, el Plan de Acción en Derechos Laborales establecido entre los gobiernos de Santos y Obama incluyó la obligación de crear un Ministerio de Trabajo y fortalecer los mecanismos de inspección laboral. De esta forma se dictaron nuevas leyes y decretos, y se aumentó el número de inspectores. Cabe preguntarse entonces en qué medida se han beneficiado las organizaciones sindicales frente a la protección de libertades sindicales.

Número de multas ejecutoriadas por año sobre violaciones a libertades sindicales

Tipo de violación/Año	2012	2011	2010	2009
Por violación a la convención colectiva	27	37	34	25
Negativa a negociar	4	7	6	0
Atentar contra la asociación sindical (incluye violación al fuero y persecución sindical)	5	8	6	6
Total	36	52	46	31

Fuentes: Boletín N° 7, Ministerio del Trabajo, enero 2013; e información suministrada por el Ministerio del Trabajo a la ENS.

¿Cómo nos va con las nuevas reglas de juego administrativas?

Al observar las sanciones por violación a las libertades sindicales de los últimos cuatro años, los resultados que muestra el nuevo Ministerio del Trabajo frente a la protección de los derechos de los sindicatos, se evidencia que las nuevas normas penales y laborales, no se utilizan, y que para los sindicatos, los inspectores y los fiscales, todo sigue igual, como si las reglas no hubieran cambiado.

Podemos observar que los inspectores laborales, adscritos al nuevo Ministerio del Trabajo, ejecutoriaron 165 resoluciones sobre protección de los derechos sindicales en los últimos cuatro años. Esto no se compadece con el número de sentencias que en promedio debe expedir un juzgado laboral de descongestión al mes (60). Es decir, dos funcionarios judiciales dedicados exclusivamente a tratar asuntos laborales, tomarían poco más de tres meses en hacer lo que hicieron más de 400 inspectores en 4 años.

Por otro lado, tanto el Ministerio del Trabajo, como los nuevos inspectores, iniciaron 17.346 investigaciones, realizaron 394.049 consultas y 85.569 conciliaciones. De este gran total de actividades, las resoluciones que pueden beneficiar o proteger a organizaciones sindicales, equivalen solo al 0,32% de sus actuaciones en el año 2012 (Mintrabajo, Boletín N° 7, enero 2012). Es decir, aunque el principal problema detectado por Estados Unidos para la firma del TLC con Colombia, era la violación a los derechos de las organizaciones sindicales en este país; el Ministerio de hoy creado para subsanar esa carencia, solo se ocupa principalmente de asuntos laborales no relacionados con los sindicatos.

En igual sentido, podemos advertir que del total de multas impuestas a las empresas por asuntos laborales durante el año, llegó a la suma de \$40.269.308.603. Sin embargo, cuando desagregamos lo causado por violaciones a las libertades sindicales, vemos que sólo alcanza la cifra de \$253.523.400. Es decir, se aplicaron en promedio \$7.042.316 de sanción por violacio-



"Buzo de aguas negras", Yadin Andrés Xolalpa Lázaro, México, 2013



nes relacionadas con la negociación colectiva, la asociación sindical y las convenciones colectivas. Estas multas equivalen sólo al 0,62% del total. Hay que tener en cuenta además, que no se sabe cuánto dinero se ha recaudado realmente, pues el SENA, entidad encargada de recaudarlo, es bastante laxa para hacerlo.

¿Cómo nos va con las nuevas reglas de juego penales?

Si las investigaciones administrativas no son una solución eficaz, las investigaciones penales por violación al Artículo 200 ni siquiera han implicado una posibilidad de sanción. Hasta la fecha, y con posterioridad a las leyes 1309 de 2009 y 1453 de 2011, no tenemos conocimiento de condena alguna por violación al derecho de asociación, de huelga o de los derechos concedidos por leyes laborales, y mucho menos por el uso discriminatorio de pactos colectivos. Por el contrario, las denuncias realizadas por las organizaciones sindicales, simplemente son archivadas por los fiscales, o en las investigaciones no se obtiene ningún resultado.

Así las cosas, no se percibe un crecimiento significativo en la protección a los derechos laborales y sindicales, por parte ya sea del Ministerio del Trabajo o de la propia Fiscalía, que era el propósito de la creación del primero y las nuevas normatividades creadas para los dos entes. Otros propósitos incluidos en el Plan de Acción de Derechos Laborales fueron la aceptación de las conclusiones de la Misión de Alto Nivel de la OIT (que en 2011 visitó a Colombia), el incremento en el

número de inspectores, la creación y ampliación de leyes penales para la protección de libertades sindicales, y la financiación nacional e internacional para su implementación.

Sin embargo, todo este panorama de desprotección, violación e ineficiencia en el acceso a la justicia de las organizaciones sindicales, resulta contradictorio frente a los pronunciamientos e intervenciones del ministro de Trabajo y del Fiscal General de la Nación, respecto a la protección de derechos laborales. Es entonces necesario realizar un análisis que vaya más allá de calificar de falsas las afirmaciones de dichas autoridades, e identificar las razones por las cuales no se han alcanzado los resultados esperados frente a la protección administrativa y penal de libertades sindicales.

1. Ausencia de una política pública de inspección laboral con enfoque de protección de derechos, y en particular de libertades sindicales

Dados los resultados anotados podemos apreciar que no se establecieron objetivos ni resultados claros, y que no se alcanzan niveles satisfactorios de participación sindical frente a la ejecución, evaluación e implementación de las estrategias de inspección. Como ejemplo podemos citar el hecho de que incluso hay inspectores esperando que se expida un manual que les indique cómo aplicar las nuevas normas creadas en el marco de este plan.

Ahora, lo prioritario en las nuevas disposiciones, dado lo resonante del caso colombiano frente a las

violaciones y ausencia de protección de las organizaciones sindicales, son las estrategias de investigación de estos casos, pues con ellos se ven implicados un mayor número de trabajadores. Así mismo, el número de personas que se beneficiarían de dicha protección sería más alto, pues en ella se incluirían trabajadores sindicalizados y no sindicalizados. Cabe recordar que las organizaciones sindicales se encuentran en una posición privilegiada dentro del mundo del trabajo cuando se trata de identificar problemáticas que afectan a un gran número de trabajadores, y que su participación directa en las políticas de inspección es clave para una mayor eficiencia y para un mejoramiento en la gobernanza.

2. Falta de control a inspectores y viejas dinámicas anquilosadas

Son muchos los funcionarios que no quieren cambiar sus tradicionales prácticas para hacer la inspección laboral. Tal como lo hacían antes, continúan asesorando a los empresarios sobre cómo utilizar cooperativas de trabajo en el ejercicio de la intermediación de trabajadores. Igualmente se declaran incompetentes para resolver casos de violaciones a libertades sindicales (pues afirman que son controversias judiciales), o simplemente están atrapados en un sistema burocrático de formalismos superfluos que les impiden obtener los resultados buscados.

Estas malas prácticas son consecuencia de la ausencia de control, por lo menos en tres niveles: *i)* carecen de un control estricto y calificado en segunda instancia, ya que, en su

gran mayoría, los casos se resuelven a través formatos desactualizados; además no realizan ejercicios adecuados de argumentación; *ii)* carecen de control disciplinario, sobre todo respecto a los abusos mencionados en algunas resoluciones; pero además hay falta de coherencia, se ignoran las pruebas y se dan actuaciones indebidas, que no acarrear consecuencias para el inspector (la justificación es que los inspectores son autónomos, y de esta forma ni Control Interno, ni la Procuraduría, ni la Fiscalía toman medidas persuasivas contra ellos); *iii)* carecen de control social, pues cuando el Congreso de la República o las organizaciones sindicales realizan denuncias públicas o en medios de comunicación, lo hacen respecto al ministro de Trabajo, nunca sobre las malas prácticas de los inspectores laborales.

3. La debilidad institucional

Con el nuevo Ministerio del Trabajo se aumentó el número de inspectores y se eliminaron trámites que antes resultaban demasiado engorrosos. Sin embargo, aún resulta insuficiente la capacidad de la inspección laboral.

Para la OIT, por ejemplo, los países industrializados deben tener un inspector por cada 10 mil trabajadores. Comparado con ello, en Colombia no alcanzamos a cubrir ni siquiera el 50% de lo que se requiere. Pero además, a ello se le suma que padecemos una tradicional falta de recursos logísticos, tenemos un precario apoyo multidisciplinario y hay una falta absoluta de resultados en temas como los de los jóvenes y los de discriminación por género o grupos





"Payasines", Yadin Andrés Xolalpa Lázaro, México, 2013



históricamente discriminados.

Si vamos un poco más allá, nos encontramos con que la inmensa mayoría de actuaciones de los inspectores de trabajo, siguen siendo las consultas verbales y las conciliaciones (479.618 actos, correspondientes al 96,5% de los casos en 2012), dejando a las investigaciones solo un 3,4% (17.346 actos) de las actuaciones de los inspectores. Ello significa que, para los casos de libertades sindicales, el interés es demasiado bajo.

4. Sanciones que no persuaden

Las sanciones por violaciones a libertad sindical no son significativas, en especial para las grandes empresas o para las multinacionales. Si, como vimos más arriba, el promedio de las multas por asuntos laborales en general es de poco más de siete millones de pesos, en los casos de violación al derecho de asociación, el asunto se pone más oscuro, pues ni siquiera son sanciones consecutivas, ni se hace seguimiento a las mismas por parte de los inspectores.

Ahora bien, aunque las sanciones a las cooperativas de trabajo asociado en 2012, ascendieron \$11.779.539.200, sin embargo, casi la totalidad de ellas dejaron de existir antes de que se hubiera cobrado dinero alguno. Ello debido a que cuando el SENA recibe la información, las multas han prescrito.

5. El Ministerio: diálogo sin protección

En el Boletín N° 7 del Ministerio del Trabajo mencionado anteriormente,

también se informa sobre la suscripción de 1.014 acuerdos de mejora, y en particular se habla de los acuerdos (previos a la Ley 1610 de 2013), con los que se buscaba formalizar 14.302 empleos; es decir, para los puertos en el Valle, el acuerdo cobijaba 791 personas; para el sector del azúcar en la misma región, 10.485; y para la palma, en el Meta 1.271. Sin embargo, nos parece que estas son cifras muy bajas para los propósitos de mejora en las relaciones laborales y las libertades sindicales.

Un caso particular de ineficiencia en la gestión, ocurrió en Puerto Wilches, donde las organizaciones sindicales del sector palmero lograron que el Ministerio del Trabajo aplicara una multimillonaria multa a la empresa Oleaginosas Las Brisas (El Mundo, enero 27 de 2012). Sin embargo, hasta el momento no tienen información de que esta haya sido cobrada. Pero, lo más dramático, es que quienes participaron en las marchas y realizaron las acciones jurídicas para proteger sus derechos, aún no consiguen trabajo.

Como podemos apreciar, existen allí dos dificultades en la aplicación de normas laborales que afectan a las organizaciones sindicales, ya que los acuerdos suscritos no están en el marco del Decreto 2025/11 que condona las multas basado en la voluntad de empleadores e inspectores y sin la participación de los trabajadores; además de que estos fueron firmados previo a la expedición de la Ley 1610, que les hubiera dado fuerza vinculante.

El papel del Ministerio del Trabajo

es buscar que a través del diálogo se logre la formalización y el respeto de derechos de trabajadores y sindicatos. Es decir, no es que deba dejar de realizar las investigaciones o ejercer el control en estos sectores, sino que debe realizar un seguimiento para que con estos acuerdos no se generen formas de impunidad laboral, o peor aún se hagan acuerdos que permitan la discriminación antisindical al formalizar trabajadores no sindicalizados en dichos sectores.

6. Nuevas herramientas normativas

Las organizaciones sindicales con capacidad económica y logística para contratar abogados o realizar investigaciones de calidad, que les permitan aportar las pruebas que encuentran los inspectores, son muy pocas. En cambio, hay una cantidad enorme de organizaciones sin recursos, que al combinarlas con la desidia del inspector, no logran allegar pruebas ni información alguna sobre las actuaciones de empresas inescrupulosas.

A ello le debemos sumar los casos en los que las organizaciones sindicales, después de interponer querrelas administrativas o hacer denuncias penales, reciben como respuesta que el proceso se archive, o despidos antisindicales que, aunque ilegales, quedan impunes. El caso del sindicato de la Unión Portuaria en Turbo, lo muestra así: después de mucho tiempo, el proceso fue trasladado a Bogotá y aún hoy, hay más de 200 trabajadores desempleados esperando respuesta. Igual ocurrió en el caso de Sintralindalana en Medellín, que a pesar de tener convención colectiva vigente, padecen un pacto colectivo para trabajadores no sindicalizados que otorga mejores beneficios. El Fiscal local 102, afirmó que con la actuación de la empresa no había violación “sino que las mismas forman parte del continuo y normal desarrollo dialéctico entre dos partes opuestas”, mostrando con ello trabas burocráticas malintencionadas que entorpecen el proceso de la inspección.

7. Ausencia total de protección en materia penal

Sobre la protección penal al derecho de asociación sindical y al de huelga y sobre la protección contra pactos colectivos discriminatorios, no tenemos conocimiento de que se hayan expedido sentencias ni condenatorias ni absolutorias, a pesar de las múltiples denuncias que han realizado las organizaciones sindicales. Ello se debe por lo menos a cuatro motivos: *i)* el poco interés de los fiscales en investigar casos de violación a libertades sindicales. Al parecer, no son los emocionantes y publicitados casos de genocidio, homicidio o violencia contra las mujeres, narcotráfico o corrupción que persisten en nuestro país. Los fiscales debido a sus altas cargas de trabajo, evitan investigar o no le dan prioridad a las violaciones de este tipo, al tiempo que archivan estos procesos lo más rápido posible; *ii)* igualmente, muchos fiscales tienen una concepción limitada de las libertades sindicales porque son especialistas en temas penales. Pero, como el Artículo 200 implica una remisión al Código Sustantivo del Trabajo, estos se quedan cortos en la comprensión de la violación que comprende el tipo penal, en la recaudación de las pruebas necesarias o en la estrategia de investigación a llevar a cabo; *iii)* no existe tampoco coordinación alguna entre el Ministerio del Trabajo y la Fiscalía respecto a violaciones relacionadas con el Artículo 200. Los inspectores, en ocasiones, remiten las denuncias a los fiscales sin haberles realizado ningún seguimiento, y en la mayoría de los casos reciben información sin las pruebas que reposan en el archivo del Ministerio o en las denuncias recibidas por los inspectores.

De otro lado, el Artículo 481 del Código Sustantivo de Trabajo continúa vigente. Ello significa que sigue siendo jurídicamente viable que los pactos colectivos con trabajadores no sindicalizados que contengan las mismas condiciones que las convenciones colectivas, sean válidos,

Se ha demostrado que ante la coexistencia del pacto colectivo y la convención colectiva, el primero debilita al sindicato, cuando no lo elimina.

y que no se pueda imponer ninguna la sanción penal, por el incumplimiento que supone firmar mejores o iguales condiciones a la de las convenciones colectivas. Y esto ocurre a pesar de que la Comisión de Expertos de la OIT ha solicitado en varias ocasiones modificar dicho artículo para que los acuerdos de este tipo solo puedan firmarse en ausencia de organizaciones sindicales.

Además, el Artículo 200 no podría aplicarse cuando los empleadores ofrecen planes individuales u otras dádivas a los trabajadores y trabajadoras para que se desafilien de su sindicato. También ocurre que frente a los pactos colectivos que, en general, otorgan los mismos beneficios que una convención, hay una diferencia económica para los trabajadores, pues la convención colectiva obliga a que estos hagan un aporte económico a la organización sindical, en tanto que el pacto colectivo no.

Pese a que la Ley 1453 se encuentra vigente desde el 24 de junio de 2011, y que el Estado a través del Ministerio del Trabajo tiene identificados todos los casos de firmas de pactos colec-

tivos (que esta ley sanciona), no existe ninguna investigación, y mucho menos ninguna sanción penal.

La Escuela Nacional Sindical, bajo esa premisa, realizó un sondeo, con la información suministrada el Sistema de Información Sindical y Laboral (Sislab), Subsistema Dinámica de la Contratación Colectiva, con la finalidad de demostrar la problemática que representa la coexistencia entre pacto colectivo y convención colectiva, que demuestra a tal punto que el primero debilita al sindicato, cuando no lo elimina. Al respecto, entre los años 2010 y 2011, 323 empresas depositaron pactos colectivos; de ellas 66 fueron en empresas que ya tenían sindicato y convención colectiva vigente. Ello generó una coexistencia de acuerdos laborales que llevó al debilitamiento de 44 de estas organizaciones y a la extinción de 22.

Al observar estos vacíos en la aplicación de normas, la debilidad en el sistema de protección de los derechos laborales, el altísimo grado de vulnerabilidad a que están sometidas las organizaciones sindicales, los errores comunes entre los funcionarios públicos competentes en esa protección y la falta de eficacia y de liderazgo, solo podemos concluir que falta mucho por realizar.

Creemos haber dejado claro que se requiere un control más estricto, una amplia participación del gobierno, los empresarios y los sindicatos en la planeación, ejecución y evaluación de las políticas de inspección laboral, y un mayor compromiso de las autoridades administrativas y judiciales en la protección de derechos sindicales.

Hacemos énfasis, en la vulneración al derecho de acceso a la justicia para organizaciones sindicales, ya que, como vimos, es una situación en extremo gravosa, y que explica por qué se ha dado un aumento desmesurado en los últimos tres años en las huelgas y las vías de hecho, como medidas de presión de los trabajadores y trabajadoras para exigir el cumplimiento de los derechos laborales mínimos. 



¿Avanza la lucha contra la impunidad?

Por: **Leidy Sanjuán**

Profesional del Área de Comunicación y Defensa de Derechos ENS

Una de las medidas que permitió remover obstáculos en la negociación del tratado de libre comercio entre Colombia y Estados Unidos, fue la concreción y puesta en marcha de un Plan de Acción Laboral (PAL) que obligó al Estado colombiano a realizar ajustes importantes en materia de derechos laborales y sindicales.

Al hacer un diagnóstico del impacto de este plan sobre la violencia antisindical y la impunidad, podría afirmarse que no hay transformaciones significativas de la realidad de trabajadoras y trabajadores ni en las posibilidades del libre ejercicio de las libertades sindicales.

Las lógicas de la violencia se han transformado, pero más allá de ello, los victimarios no han abandonado su interés por presionar con violencia la actividad sindical y por frenar, bajo múltiples medidas intimidatorias, las reivindicaciones sindicales.

El problema de la violencia antisindical

Durante los dos años de vigencia del PAL, la violencia contra las y los sindicalistas continúa siendo un gran obstáculo para la actividad sindical. En este periodo han sido asesinados 47 sindicalistas, se han presentado 18 atentados de muerte, seis desapariciones forzadas, y alrededor de 760 amenazas de muerte. Solo en el 2013, hasta mayo, se han registrado cuatro asesinatos de sindicalistas.



"Libertad", Joana Mora, Estados Unidos, 2013

Aunque los casos de asesinatos a sindicalistas han disminuido con respecto a años anteriores, las diversas expresiones de violencia muestran la persistencia de un ambiente hostil para el ejercicio de la actividad sindical en el país. Más aún, las medidas adoptadas no han contrarrestado el efecto de miedo y la estigmatización de la actividad sindical, ni han neutralizado la fuerte cultura antisindical que se vive en Colombia.

De esta manera, las organizaciones sindicales se ven afectadas en sus procesos sociales y en la posibilidad de hacer efectivos sus derechos laborales y libertades sindicales. Esta violencia ha favorecido además, la implementación de modelos de relaciones laborales restrictivos de los derechos de trabajadores y trabajadoras y se ha propiciado su exclusión en los procesos democráticos.

Las medidas para garantizar la libertad sindical

Fueron varias las medidas que se propusieron en el PAL para responder al problema de la violencia antisindical. Una ellas fue la reforma al Artículo 200 del Código Penal, con la que se pretendió sancionar las violaciones al derecho de asociación y negociación colectiva.

Fue así como el gobierno presentó, en el marco de la ley de seguridad ciudadana (Ley 1453 de 2011) un proyecto que incluía una protección amplia a la libertad sindical, con acciones tales como: sanciones con pena de prisión a quien obstruyera o dificultara la asociación sindical a través de promesas o presiones laborales; despedir o cambiar las condiciones de trabajo con el fin de impedir la conformación de sindicatos o el ejercicio del derecho de asociación; negarse a negociar; amenazar a sindicalistas con el fin de afectar el ejercicio de las libertades sindicales; o celebrar pactos colectivos que otorguen mejores condiciones que las previstas en la convención colectiva.

Sin embargo, el Congreso modificó el proyecto

profundamente, dejando sólo una protección difícilmente aplicable al caso de firma de pactos colectivos. Así entonces, el tipo penal que quedó plasmado, no protege el derecho a la negociación colectiva, ni abarca la amplia gama de prácticas antisindicales que fueron expuestas en el PAL.

En la práctica, entonces, es difícil aplicar sanciones a las violaciones a la libertad sindical; en parte, por tratarse de un tipo penal abierto. Así, la violación a la libertad sindical, ha sido aplicada como parte de una sentencia tan sólo en cuatro ocasiones. Desde la reforma, la Fiscalía General de la Nación informa que hay 74 casos activos y 144 inactivos, sin que se haya producido ninguna sentencia.

El problema de la impunidad

Otras medidas incluidas en el PAL, son las relativas a la investigación de los crímenes contra sindicalistas. La impunidad ha sido un fenómeno persistente en las violaciones de derechos humanos en Colombia y a pesar de los mecanismos adoptados por la Fiscalía, las condenas contra sus victimarios siguen siendo insuficientes.

Recurrentemente el movimiento sindical ha señalado que es necesario analizar los resultados obtenidos en las sentencias de los casos de víctimas sindicalistas, de manera tal que se pueda establecer si los procedimientos judiciales, la metodología de investigación y los resultados, realmente garantizan los derechos de las víctimas a la verdad, la justicia y la reparación individual y colectiva.

Desde 1986, la Escuela Nacional Sindical (ENS) ha registrado 12.910 violaciones a la vida, libertad e integridad de las y los sindicalistas; entre estas 2.941 asesinatos. Sin embargo, de acuerdo con información proporcionada por la Fiscalía General de la Nación, respecto de los casos de crímenes contra sindicalistas cuentan, a mayo de 2013, 598 sentencias, 1.539 con indagaciones,



"Sin límites", Ángela Patricia Zapata León, Colombia, 2013

223 investigaciones y 186 casos en etapa de juicio.

Sin embargo, 598 sentencias no significan que ese sea el número de casos que han salido de la impunidad: pueden presentarse varias sentencias sobre un mismo caso; no son en su totalidad sentencias condenatorias, o no se realiza un análisis que garantice el derecho a la verdad.

Frente al delito de homicidio existe un porcentaje de impunidad del 93,41%, siendo esta violación la que ha sido sancionada con mayor frecuencia. Por su parte, el delito de amenaza, que constituye la violación más sufrida por los sindicalistas,¹ tiene a su vez el más alto índice de impunidad con el 99,96%. Los delitos de desaparición forzada, lesiones personales (atentados con o sin lesiones), desplazamiento forzado, tortura y secuestro, arrojan porcentajes de impunidad del 97,42%, 98%, 99,48%, 97,72% y 97% respectivamente. En general, frente a delitos relacionados con graves violaciones a los derechos humanos, tenemos que la impunidad en casos de sindicalistas es altísima, promediando el 97,57%.²

Las medidas para superar la impunidad

Sobre este particular el gobierno se comprometió a vincular 95 nuevos investigadores, a

1. La ENS ha registrado, en los últimos 25 años, 11 mil hechos de violencia contra el sindicalismo, más de cinco mil corresponden a amenazas. De estas, sólo han sido sancionados los casos de tres víctimas.

2. Por no contar con información detallada sobre las víctimas y el tipo de sentencia a abril de 2013, se calcularon porcentajes de impunidad con datos a agosto de 2011. Se realizó una comparación entre el número de víctimas registrado para cada delito y el número de víctimas que aparecen referidas en las sentencias, partiendo de la base de que en todos los casos en los que se emitieron sentencias hubo avances en materia de impunidad y sabiendo que muchos casos siguen abiertos en diferentes etapas procesales.

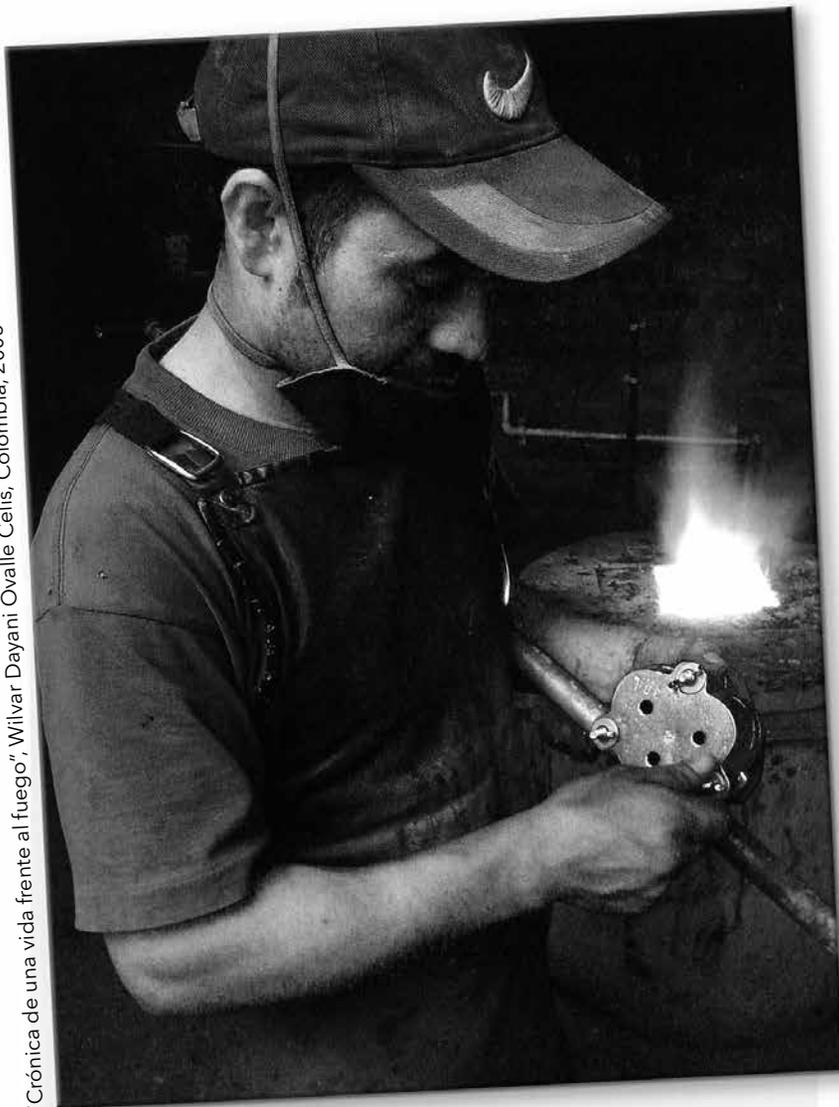
ampliar los recursos para la Subunidad Especializada en casos de sindicalistas, a emprender procesos de formación de los fiscales e investigadores, a realizar análisis de los casos cerrados para extraer conclusiones y mejorar las investigaciones, a mejorar el apoyo a las víctimas, a acordar la lista de casos a investigar con las centrales sindicales y a modificar la regulación legal de la amenazas.

La información sobre los resultados alcanzados ha sido muy restringida. Se conoce de la vinculación de los investigadores pero aún no se sabe su distribución o sus funciones, aunque es de señalar que parte de estos investigadores son exfuncionarios del Departamento Administrativo de Seguridad (DAS), asunto grave si se considera el papel de persecución al sindicalismo que cumplió este organismo.

Si bien es importante el aumento en el número de investigadores, se requiere adicionalmente un aumento en el número de fiscales con dedicación exclusiva a los casos de sindicalistas. Pero además, en tanto más investigadores y fiscales produzcan resultados, se requerirá igualmente una mayor cantidad de jueces especializados para casos de violencia cometida contra sindicalistas. También será necesario adelantar procesos de formación de funcionarios y diálogo permanente con los sindicatos y las organizaciones defensoras de derechos humanos cercanas al sindicalismo.

En relación con la asignación de recursos para el financiamiento de actividades que permitan reducir los índices de impunidad en investigaciones en donde se encuentran identificados como víctimas o denunciantes líderes sindicales o sindicalistas, tampoco existe mucha información. Se conoce sobre el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y del Ministerio del Trabajo, como entidades que facilitan personal calificado para la capacitación de fiscales, asistentes y funcionarios de Policía Judicial en el tema de normas internacionales

"Crónica de una vida frente al fuego", Wilvar Dayani Ovalle Celis, Colombia, 2005



del trabajo relacionadas con la investigación y acusación en actuaciones donde se encuentran relacionados líderes sindicales y sindicalistas. Por ahora, se desconoce si se han incrementado los recursos y su destinación.

Sobre las medidas de capacitación para perfeccionar, mejorar y apoyar el programa de formación de la Fiscalía con el apoyo de la Embajada de Estados Unidos en Bogotá, el Departamento de Justicia de Estados Unidos y el Departamento de Trabajo de Estados Unidos, se conoce de planes de capacitación con énfasis en el manejo de herramientas informáticas en la investigación judicial, pero aún no se puede saber si los programas de capacitación de fiscales aportan a las investigaciones sistemáticas y contextualiza-

das sobre la violencia antisindical. De otro lado, vale la pena señalar que es importante que se comparta información y se consulte al sindicalismo y a las organizaciones cercanas a este sobre el contenido de tales capacitaciones.

Se podría añadir que, de acuerdo con los análisis de las sentencias, una parte muy importante de las debilidades de las investigaciones se encuentra en el gran desconocimiento de jueces y fiscales sobre el movimiento sindical colombiano, sus lógicas, sus dinámicas y las lógicas de la violencia antisindical. Se requiere por tanto, incluir en el programa de formación de fiscales, jueces e investigadores, la historia del sindicalismo, y la historia de la violencia ejercida contra los sindicalistas, de manera que puedan



"Manos de alfarero", Miguel Angel Portillo, Argentina, 2013

contar con hipótesis más complejas y completas al momento de emprender las investigaciones y juicios.

Otro de los grandes compromisos en el PAL es el del análisis de casos cerrados, de los cuales se podrían extraer lecciones que pudieran ayudar a mejorar las directrices y protocolos para la efectiva investigación y procesamiento de casos en adelante, mejorar los esfuerzos futuros para identificar a los autores intelectuales y demás responsables de tales crímenes, prevenir su repetición, identificar los patrones en los objetivos y métodos criminales y las pruebas de los motivos por los que ocurrieron los crímenes. Los resultados de este análisis serían puestos a disposición del público y se les daría amplia difusión.

Sobre este tema, antes de la firma del PAL la Fiscalía realizó un estudio basado en el análisis de las sentencias producidas hasta entonces, pero del que no se registró ninguna actividad de difusión de resultados. Tampoco se conoce de ningún otro estudio o de socialización de resultados de análisis de casos cerrados ni sobre la jurisprudencia producida desde el 1 de enero de 2011, como fue el compromiso.

Consideramos muy importante que se realice un análisis de las investigaciones hechas hasta ahora para sacar lecciones que mejoren el trabajo de investigación de la Fiscalía. Este análisis debería considerar los aportes de las centrales sindicales y los estudios realizados por la ENS, DeJusticia y la Comisión Colombiana de Juristas.

Así mismo, es necesario, en el análisis de los casos cerrados, que se haga una lectura particular de las sentencias anticipadas producidas como resultado de las versiones libres de "Justicia y Paz" y otros procesos, para asegurar que en el futuro, se realice una investigación que verifique dichas versiones libres y que identifique las omisiones de la investigación, que permitan a su vez, abrir nuevas investigaciones hacia otros posibles autores (determinadores intelectuales, etc.). Es

importante que las centrales sindicales tengan la oportunidad de conocer las conclusiones a las que llegue la Fiscalía con el estudio de casos cerrados y así puedan hacer recomendaciones.

Sobre un plan específico para identificar las necesidades presupuestarias para el establecimiento de centros especializados de ayuda a las víctimas, hay que señalar que aunque se conoce de la existencia de estos centros en algunas ciudades como Bogotá y Medellín, no se ha dado a conocer información sobre su funcionamiento o el número de víctimas atendidas, o de la experticia de los responsables de atención en los temas laborales y sindicales.

Sobre el compromiso de emprender acciones por parte de la Fiscalía General para hacer frente a la acumulación de casos de homicidios a sindicalistas, que incluiría la celebración de reuniones periódicas con los representantes de las confederaciones sindicales y de la ENS para llevar a cabo una comparación de los casos de homicidios sindicalistas de la base de datos de esta institución, con la base de datos de la Fiscalía, se ha informado por parte del gobierno que para esta tarea se han planeado reuniones mensuales de interlocución.

Es posible afirmar que esto no es completamente cierto, pues se ha anunciado como tal las reuniones de la Comisión Interinstitucional para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos y Fundamentales en el Trabajo de las y los Trabajadores. Esta comisión durante 2013 se ha reunido solo una vez, con una agenda amplia, en la que la lista de casos no ha sido acordada. Entre otras razones, porque no es el espacio idóneo para ello, y porque el trabajo sobre la contrastación de casos está incompleto.

Hasta ahora solo se ha hecho una revisión de los casos que están en la Unidad de Derechos Humanos, UNDHDIH, con la que se encontró que de 2.120 víctimas en los casos en investigación, 1.295 no pertenecían a ninguna asociación sindical.

De un listado con 2.904 víctimas de homicidio, solo se están investigando 769; de 227 víctimas de desaparición forzada registradas por la ENS, la Subunidad conoce 38 casos. Hay que señalar que el listado de la ENS registra víctimas desde 1977, período más amplio en comparación con el período en la base de datos de la Subunidad OIT. Hay una diferencia de 13 años, a la que corresponden 460 víctimas, en donde no se tiene registrada información por parte de la Subunidad.

Respecto al desplazamiento forzado la ENS registra 1.863 hechos, de los cuales 34 casos son investigados en la Subunidad OIT. La ENS también registra 5.151 amenazas desde 1986, la Subunidad adelanta investigaciones sobre 67 víctimas.

Es necesario continuar la labor de establecer el listado con la Dirección Nacional de Fiscalías, para determinar el estado de los casos de las víctimas relacionadas en la base de datos de la ENS en las seccionales de la Fiscalía del país.

Frente a la amenazas, existe en el PAL el compromiso de avanzar en materia de investigación, pero estas aún registran un altísimo nivel de impunidad: sólo se está investigando el 1,3% de las amenazas ocurridas en contra de sindicalistas, con el agravante de que sólo se ha asignado un fiscal para estos efectos.

Se requiere de un mecanismo que garantice que el conjunto de las entidades del Estado se pronuncien rechazando las amenazas contra sindicalistas y defensores de derechos humanos y respaldando la legítima actividad que realizan las organizaciones sindicales en su labor de defensa de los derechos humanos y laborales de los trabajadores.

Sobre la estrategia para acelerar la acción en los casos con indicios y casos cerrados provisionalmente, en la que se debería incluir un enfoque especial en los "casos priorizados" identificados por los sindicatos colombianos, así como los casos de sindicalistas ocurridos en los últimos años, esta ha sido subsumida en la creación de la nueva Unidad Nacional de Análisis y

Contextos (UNAC).

La UNAC resulta ser un instrumento de política criminal enfocado a enfrentar principalmente fenómenos de delincuencia organizada y que mediante el uso de herramientas de análisis criminal y creación de contextos se propone articular la información aislada que actualmente se encuentra en las diversas unidades de la Fiscalía. La UNAC asumirá los procesos que hagan parte de las situaciones y los casos priorizados por el Comité de Priorización de Situaciones y Casos de la Fiscalía General de la Nación.

Hasta ahora, el de la UNAC es un trabajo incipiente del que aún no pueden verse resultados, pero esta importante medida es una gran oportunidad de cualificar las investigaciones de crímenes contra sindicalistas. Sin embargo, es necesario que se establezcan los canales para que tales investigaciones no se constituyan en documentos aislados que no aportan a las investigaciones que realizan los fiscales de la Subunidad OIT, sino que se establezca el protocolo necesario para que estas tengan un papel relevante en las investigaciones criminales. También es preciso que la UNAC y el comité de priorización mantengan canales permanentes de diálogo con los sindicatos y las organizaciones defensoras de derechos humanos cercanas a estos.

Sobre el tema específico de los "casos fríos", es preocupante que la Fiscalía los cierre provisionalmente, porque no se sabe con claridad cuáles son los casos que podrían caer en esta categoría, por lo tanto, se corre el riesgo de postergar aún más la posibilidad de acción frente a ellos y condenarlos a la completa la impunidad.

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 fríos estancuen otras investigaciones sería deseable tener un grupo de fiscales dedicados exclusivamente a ellos. Estas medidas no chocan



"Lima de cabeza", Ana María Castañeda, Perú, 2006

con el impulso de una política especial de investigación para casos recientes o con indicios que deberán ser el trabajo de fiscales específicos.

Los resultados en impunidad

Podría decirse, a manera de balance, que con el PAL la impunidad no cede significativamente y que persisten graves problemas que le impiden a la Fiscalía General de la Nación y a los jueces el cumplimiento de un mejor papel en la realización de los derechos de las víctimas. Pero, el principal problema es la ausencia de un diálogo efectivo con las organizaciones sindicales y las organizaciones de derechos humanos que han trabajado en el tema de violencia antisindical; diálogo que podría conducir a construir una lista de casos a investigar y a fortalecer la metodología de investigación para hacerla más efectiva.

Puede decirse también que para 2013 se ha debilitado la 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. Es de insistir que la metodología actual debe planearse adecuadamente para producir resultados satisfactorios.

Aunque las medidas adoptadas por la Fiscalía General de la Nación son aún muy recientes, su accionar debe fortalecerse. Es posible que las medidas adoptadas aporten a la realización de la justicia en algunos casos, pero poco han contribuido hasta ahora en garantizar los derechos a la verdad y la reparación de las víctimas. Eso implica una especial atención sobre las nuevas metodologías de investigación en construcción, sobre la relación que hay que construir con las víctimas, y el fortalecimiento de un plan de largo plazo que permita pasar de la emisión de algunas sentencias al logro de los derechos a la verdad y la reparación de las víctimas. ^{ct}



"Beekeepers", Simon Plestenjak, Brasil, 2013

Protección y violencia antisindical

Según el subsistema de información en derechos humanos (Sinderh) de la ENS, entre 1986 y 2012 se han registrado al menos 12.848 violaciones a la vida, la libertad y la integridad de trabajadoras y trabajadores sindicalizados. Entre ellas 2.939 asesinatos, 227 desapariciones forzadas, 300 atentados con o sin lesiones, 6.059 amenazas y 1.886 desplazamientos forzados.

Asesinatos de sindicalistas en Colombia entre 1986 y 2012

Año	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
N° casos	37	73	138	96	58	95	141	201	106	228	282	175	100	85	143
Año	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Total > 2.939		
N° casos	193	201	103	94	73	77	39	53	46	51	30	21			

Fuente: Sinderh, ENS.



El problema de LA PROTECCIÓN AL SINDICALISMO

Por: **Viviana Colorado y Leidy Sanjuán**
Profesional del Área de Comunicación y Defensa de Derechos ENS



Las violencias sistemáticas y selectivas que históricamente han tenido que enfrentar dirigentes sociales y políticos en Colombia es una expresión no solo de una profunda crisis en términos de la violación a los derechos humanos fundamentales, sino de la ausencia de democracia que existe en el país. En medio de este ambiente hostil, el sindicalismo es uno de los colectivos victimizados, múltiples violencias se han dirigido contra trabajadoras y trabajadores que pertenecen a bases y directivas sindicales,¹ en razón de su actividad vinculada a la defensa de los derechos laborales, la democracia misma y el ejercicio de las libertades sindicales.

En efecto, las dinámicas de la violencia contra sindicalistas en Colombia muestran que mientras transcurría la década de los noventa, el incremento de asesinatos de sindicalistas hacía más visible el riesgo de ejercer la actividad sindical. Este tema alcanzó tal nivel que puso como prioridad en la agenda política la obligación del Estado frente a la protección de la vida y la integridad de quienes por hacer sindicalismo se encontraban en peligro, dando a su vez como respuesta algunas medidas legislativas, entre ellas la sanción de la Ley 418 de 1997 que en su artículo 81 ordenaba la creación de un programa de protección.

1. Según el Sistema de Información en Derechos Humanos, Sinderh, de la Escuela Nacional Sindical, entre 1986 y 2012 se han registrado al menos 12.848 violaciones a la vida, la libertad y la integridad de trabajadoras y trabajadores sindicalizados. Entre ellas 2.939 asesinatos, 227 desapariciones forzadas, 300 atentados con o sin lesiones, 6.059 amenazas y 1.886 desplazamientos forzados.

Las medidas para garantizar la protección a las y los sindicalistas

Desde entonces varias modificaciones se han hecho en el ámbito legislativo, dando paso a unos avances parciales que más enfocados en la reacción que en la prevención, carentes de articulación con políticas de derechos humanos y el enfoque de libertad sindical, formulados e implementados en ausencia de diálogo con el sindicalismo; conforman el marco normativo para atender las necesidades de protección que hoy día continúan demandando dirigentes y organizaciones sindicales.

Se trata de un programa de protección que presenta serias falencias estructurales en cuanto a su formulación, efectividad y seguimiento, las cuales impiden abordar el objeto desde una perspectiva integral y por tanto sus propósitos, medidas y resultados no logran reflejar cambios sustanciales en la generación de garantías para los trabajadores, activistas y directivos vinculados al ejercicio sindical.

Respecto a la formulación, la manera en que se encuentra estructurado no se corresponde con las dinámicas de la violencia contra el sindicalismo, principalmente por la ausencia de un diálogo amplio con el movimiento sindical frente al tema. Aunque éste se incluye como un grupo poblacional diferenciado, no se establece un mecanismo basado en sus características y necesidades particulares.

En cuanto a la efectividad, su carácter limitado frente al acceso, la coherencia relacionada con la especificidad de cada caso, la pertinencia en la asignación y los resultados parciales, son

algunos de los principales problemas que se identifican. Si bien se ha protegido un número importante de sindicalistas, es preocupante que desde su creación hayan ocurrido al menos 1.212 asesinatos, 47 de ellos durante la vigencia del Plan de Acción laboral Colombia-Estados Unidos (PAL).

Un aspecto más tiene que ver con el seguimiento, el Estado no comparte información sobre el fenómeno ni la implementación, hecho que limita la posibilidad de evaluar y medir su impacto. Además, se suprime una fase que sería útil para tomar decisiones tendientes a mejorar el programa de protección.

Algunas experiencias de sindicalistas son ilustrativas de estas debilidades y de las dificultades que enfrentan para acceder y/o hacer uso del programa de protección:

- Tras recibir amenazas, en junio de 2011 le fue asignado un esquema de protección colectivo a la junta directiva del Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Petróleo de Putumayo (Sintrapetroputumayo), medida que no cubría las necesidades de seguridad de todos los directivos. Sin embargo, en marzo de 2012 les fue retirado el esquema de protección que tenían y en octubre del mismo año, le asignan a uno de ellos, como medidas de protección un chaleco antibalas, un celular y un subsidio de transporte que aún no ha recibido, pero que en caso de que recibiera, no atenúa el temor y el debilitamiento de su acción sindical.

- Dirigentes del Sindicato de Empleados Únicos Penitenciarios, SEUP, que han recibido amenazas desde junio de 2011, recibieron el resultado de uno de los estudios de nivel de riesgo a un año y medio después de haberse realizado; otro, luego de aproximadamente un año le proporcionan un chaleco, un celular y un subsidio de transporte que a la fecha no le han entregado. En este contexto, fue asesinado el 30 de octubre de 2012, Jackson Danilo Pérez,



Respecto a la financiación, se desconoce la existencia de información pública sobre el presupuesto del programa de protección y la evaluación del mismo.



dirigente sindical de SEUP en Valledupar.

- Desde julio de 2012 dirigentes del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Carbón, Sintracarbón, recibieron amenazas extendidas contra sus familias, mientras promovían la negociación colectiva e integraban la comisión negociadora ante la empresa Carbones del Cerejón Limited. En enero de 2013 se solicitaron medidas de protección para ambos dirigentes, sin obtener respuestas adecuadas (como por ejemplo la asignación de un chaleco que no correspondía a la talla requerida y por tanto lo hace inútil) ni coherentes, de manera que protegieran efectivamente el derecho de negociar libremente, es decir, el sindicato negoció en medio de un ambiente amenazante.

- El Sindicato de Trabajadores y Empleados Pú-

blicos del municipio de Jamundí, Sintraxamundi, fue creado el 2 de enero de 2012 y desde entonces venía enfrentando un conflicto laboral. En este contexto 48 trabajadores fueron despedidos, entre ellos Miguel Ángel Mallama miembro fundador del sindicato quien fue asesinado el 25 de marzo del mismo año. Posterior a este hecho, otros dos dirigentes fueron objeto de amenazas. Tras la solicitud de protección, a mediados de junio le fueron otorgados un celular, un chaleco antibalas, un vehículo y dos escoltas; sin embargo el vehículo asignado tenía fallas mecánicas por lo cual pasaron más de cinco meses sin las medidas de protección suficientes.

- Desde noviembre de 2012 les fueron cancelados los esquemas de seguridad a dos de los miembros de la junta directiva de Educadores Unidos de Caldas, Educal, y del Comité Ejecutivo de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, subdirectiva Caldas, con el argumento de que ya no existen altos niveles de riesgo para ellos. Sin embargo, continúan recibiendo hostigamientos y amenazas. Uno de ellos se ha inhibido de continuar haciendo denuncias y el otro, que adelanta un proceso judicial contra miembros de la fuerza pública, por hechos ocurridos el 8 de junio de 2007 donde perdió su ojo izquierdo en medio de una movilización, se siente intimidado para continuar en el proceso.

El balance del PAL frente a la protección a sindicalistas

Pasados más de dos años de la implementación del PAL, cuyo propósito fijado fue el restablecimiento y la garantía de los derechos laborales en el país, la violencia antisindical y la problemática frente a la protección a sindicalistas aún son temas vigentes y por tanto objeto de políticas para su superación.

Como parte de este acuerdo, el gobierno adoptó cinco medidas relacionadas con el programa de protección: i) resolución que amplía la cobertura; ii) financiación para la implementa-

ción; iii) plan de emergencia para casos represados; iv) modificación del CRER y fortalecimiento del programa de protección; y v) fortalecimiento del programa de protección a maestros. Sin embargo, estas decisiones y su implementación no han sido producto de concertación con el sindicalismo, no se ha presentado una discusión pública sobre sus resultados y más grave aún, el gobierno afirma que está cumplido, cuando sólo se cuenta con avances parciales.

El gobierno adoptó mediante Resolución 716 de 2011 la ampliación de la cobertura, se destaca la inclusión como sujetos de protección a los activistas sindicales y personas con la intención real y manifiesta de formar o afiliarse a un sindicato. Esto da cuenta de un avance parcial ya que existen casos de sindicalistas que requieren ingresar al programa y continúan desprotegidos.

Respecto a la financiación, se desconoce la existencia de información pública sobre el presupuesto del programa de protección y la evaluación del mismo.

Sobre la medida referida al plan de emergencia para casos pendientes de evaluación no se conoce información. Sin embargo, el gobierno informa que está puesto en marcha y ha tomado medidas tales como la vinculación de profesionales de distintas disciplinas para abordar los casos desde una perspectiva interdisciplinaria y contextualizada.

Adicionalmente, el gobierno señala que se han adoptado algunos cambios en la composición del Comité de Reglamentación y Evaluación de Riesgos (CRER), se fortaleció en tanto se determinó que deben asistir, tanto por parte del gobierno, como por parte de las instituciones, personas de nivel directivo y se realizaron incorporaciones como invitados especiales a representantes de la procuraduría, de la fiscalía y de la defensoría del pueblo, mediante el decreto 3375 del 11 de septiembre de 2011.

A pesar de estos avances parciales, aún no se

perciben transformaciones sustanciales, relevantes y sostenibles en el enfoque de protección y en la metodología para los estudios de riesgo, que continúan siendo un trámite lento, no responden a las dinámicas de las actividades sindicales y ante todo no cumplen con lo que debería ser su objetivo: prevenir, proteger y garantizar derechos a quienes deciden dedicarse a la actividad sindical.

Algunas consideraciones sobre los resultados en materia de protección

Los trámites siguen superando los términos establecidos que ya son laxos, se sigue exigiendo que exista una llamada telefónica, un panfleto o un correo electrónico como prueba de una amenaza concreta y aún no prevén situaciones de riesgo de la actividad sindical, de manera que las medidas otorgadas, aún si cumplen el término de los treinta días, generan un largo período de tiempo que permite el debilitamiento de la actividad sindical.

El carácter reactivo de la protección que se evidencia en la misma condición de una amenaza como requisito para la asignación de la protección debe trascender a la identificación de situaciones inminentes de riesgo, en tanto, no todos los y las sindicalistas asesinados han sido previamente amenazados. Un ejemplo de cómo ofrecer protección oportuna y efectiva, es la identificación de contextos conflictivos, como algunas negociaciones colectivas, conflictos laborales o acciones de denuncia pública por parte de los sindicatos.

Como funciona en este momento, cuando el resultado del riesgo es ordinario son otorgadas medidas de protección blandas tales como equipos de comunicación, chalecos antibalas, patrullajes de la policía, cartillas de autocuidado, entre otras, que corresponden al 42,6%, de las asignadas actualmente, éstas no garantizan la vida y la integridad de las y los sindicalistas ya que no neutralizan el miedo y la parálisis de la actividad sindical. Mientras que, cuando el estudio determina un riesgo extraordinario se otorgan medidas de protección duras que contemplan la asignación de vehículo y





"Beekeepers", Simon Plestenjak, Brasil, 2013



"Colaboración en cuatro actos",
Marta L. Uribe, Colombia, 2002

escultas, en muchas ocasiones se hace de manera colectiva, de modo que mientras un dirigente está siendo protegido, se deja desprotegidos a otros, lo que conlleva a la suspensión parcial del trabajo sindical y social.

Por otra parte, varias organizaciones sindicales han informado tardanzas superiores a 30 días en la respuesta frente a la solicitud de protección, entre otras, la Asociación Nacional Sindical de Trabajadores y Servidores Públicos de la Salud, la Seguridad Social Integral y Servicios Complementarios de Colombia (Anthoc), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT Valle), el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Carbón (Sintracarbon), el Sindicato Único de Trabajadores de la Educación del Valle (Sutev) y el Sindicato Gremial de la Guardia del Instituto Nacional Penitenciario (Sigginpec), éstos últimos a pesar de las recomendaciones de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) al respecto.

Esta grave situación refleja que mientras los estudios no se realicen en el contexto de la actividad sindical con un enfoque colectivo y diferencial, va persistir la determinación de medidas que no solucionan de manera estructural los retrasos en la evaluación del riesgo y las falencias en la respuesta del Estado, incluso que resultan inútiles para efectos de la protección a sindicalistas y organizaciones sindicales, en tanto están aisladas de las dinámicas del movimiento sindical.

Los retos que continúa enfrentando el problema de la protección

Con relación a lo anterior, es necesario insistir sobre un tema que no es nuevo, pero que sigue

siendo de gran relevancia y está relacionado con la creación de una política pública de protección para las personas sindicalizadas y la organización sindical; política que no existe en Colombia y que resulta necesaria para la generación de un ambiente de respeto por los derechos humanos fundamentales y desprovisto de violencia que permita el libre ejercicio de las actividades sindicales.²

Es necesario que el programa adopte un enfoque que no se limite a la protección individual, también debería incluir la protección a las actividades sindicales que significan un riesgo al colectivo, y principalmente debería adoptar un enfoque preventivo. Al respecto la Universidad Externado de Colombia en un estudio que realizó en 2010 para el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) incluyó algunas recomendaciones, donde 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 las organizaciones sindicales.³

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 que visitó a Colombia en el año 2011,

2. Véase. Organización Internacional del Trabajo -OIT- (Autor Corporativo) (2006). La libertad sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT (Quinta edición). Ginebra.

3. Universidad Externado de Colombia (2010). Evaluación de las políticas de prevención y protección a líderes sindicales y trabajadores sindicalizados del Estado colombiano. Bogotá: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.



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”,⁴ que conduzca a su mejoramiento y eficacia.

En este sentido, resulta de especial interés explorar la posibilidad de incorporar al programa de protección el enfoque de género, con énfasis en el tema de las mujeres sindicalistas, ya que así como la violencia ejercida contra este grupo poblacional tiene sus particularidades y en ocasiones trasciende incluso los ámbitos del liderazgo sindical, para trastocar la condición de ser mujer; en la misma lógica, las medidas de protección deberían responder a estas necesidades propias de los liderazgos sindicales femeninos.

Conclusión

El problema de la protección tiene su fundamento en la situación de violencia sistemática y selectiva que han enfrentado sindicalistas durante más de 25 años en razón del desempeño de sus roles. Esta situación no ha tenido un tratamiento proporcional a su gravedad y particularidad, una política pública de protección para las personas sindicalizadas y organizaciones sindi-

cales basada en un enfoque de libertad sindical, un enfoque de derechos y un enfoque diferencial; aún no parece ser considerado como el principal reto para garantizar los derechos a la vida, la integridad y la seguridad personal⁵ de las y los sindicalistas y para garantizar la existencia del sindicalismo en el país.

Es necesario que dicha política pública incluya como principios fundamentales la prevención, lo cual adquiere relevancia en el contexto actual cuando el marco normativo que regula las medidas de protección otorgadas a sindicalistas y sindicatos, continúan presentando serias fallencias estructurales en términos de su formulación, su efectividad y su seguimiento.

Bibliografía

- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2011). Conclusiones de la Misión Tripartita de Alto Nivel a Colombia, 14-18 de febrero de 2011.
- Organización Internacional del Trabajo -OIT- (Autor Corporativo) (2006). La libertad sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT (Quinta edición). Ginebra.
- Universidad Externado de Colombia (2010). Evaluación de las políticas de prevención y protección a líderes sindicales y trabajadores sindicalizados del Estado colombiano. Bogotá: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

4. Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2011). Conclusiones de la Misión Tripartita de Alto Nivel a Colombia, 14-18 de febrero de 2011.

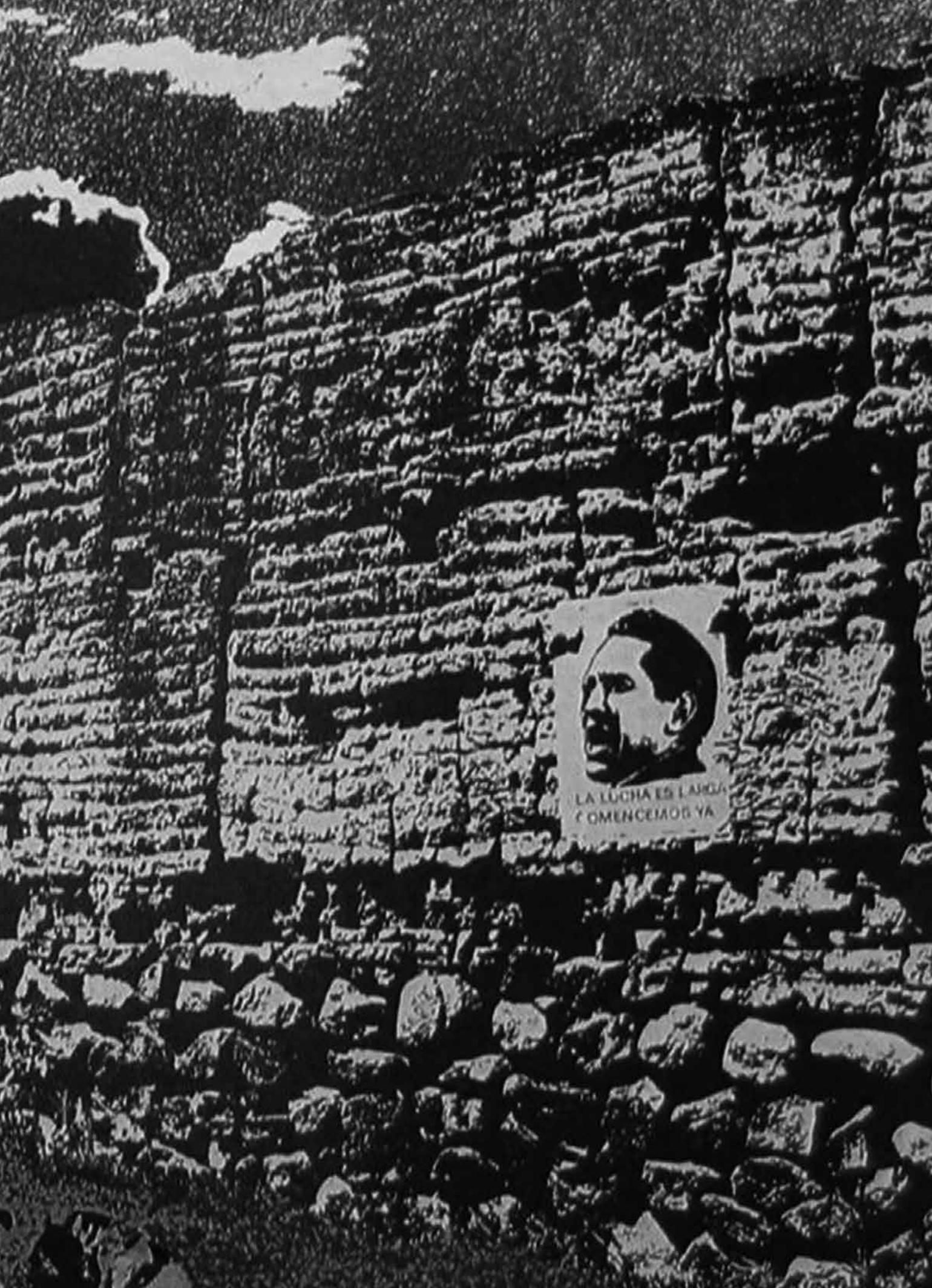
5. Op cit. pág. 114



Muestra de **ARTE MILITANTE** estudiantil y obrero de los años setenta

Exposición en el MAM

Agencia de Información Laboral ENS



LA LUCHA ES LARGA
Y COMENCEMOS YA

Obra de la exposición Rojo Más Rojo en el MAM, 2013



Una singular exposición artística, que nos remite 40 años atrás en la historia de las luchas populares, estudiantiles y sindicales en Colombia, se exhibió entre marzo y junio del presente año en el Museo de Arte Moderno de Medellín.

Se trata de la exposición “Rojo y más Rojo”, que recogía una muestra representativa de las obras que en los años setenta y ochenta realizaron artistas de los colectivos Taller 4 Rojo y Causa Roja, quienes oficiaron un arte comprometido con

las causas sociales y en sus obras denunciaron la desigualdad, la pobreza, la violencia contra líderes populares, la violación de los derechos humanos, las multinacionales y el intervencionismo extranjero, la guerra de Vietnam; un arte que alentaba la movilización y las luchas de las organizaciones obreras, estudiantiles y campesinas, que en aquella época estremecieron al país. Además participaron en la edición de revistas como *Alternativa* y *Unidad Indígena*, entre otras. Un arte militante de izquierda, por llamarlo de alguna manera, al servicio de la revolución.



Se trata de grabados, carteles, ilustraciones, propaganda gráfica, publicaciones y documentos que dan cuenta de la prolífica creación y producción de los artistas de aquellos colectivos.

Fueron artistas que se plantearon la necesidad de impulsar un trabajo que trascendiera los escenarios tradicionales de las artes plásticas, como una forma de apoyar las luchas y reivindicaciones de las organizaciones sociales, buscando así incidir en la transformación política de un país inmerso en la pobreza y con democracia restringida.

Fue toda una escuela de artes gráficas, en la que se formaron estética y políticamente muchos artistas. Entre los más representativos podemos mencionar a Nirma Zárate, Diego Arango Ruiz, Umberto Giangrandi, Carlos Granada, Jorge Mora Espinosa, Fabio Rodríguez Amaya y Clemencia Lucena, entre otros.

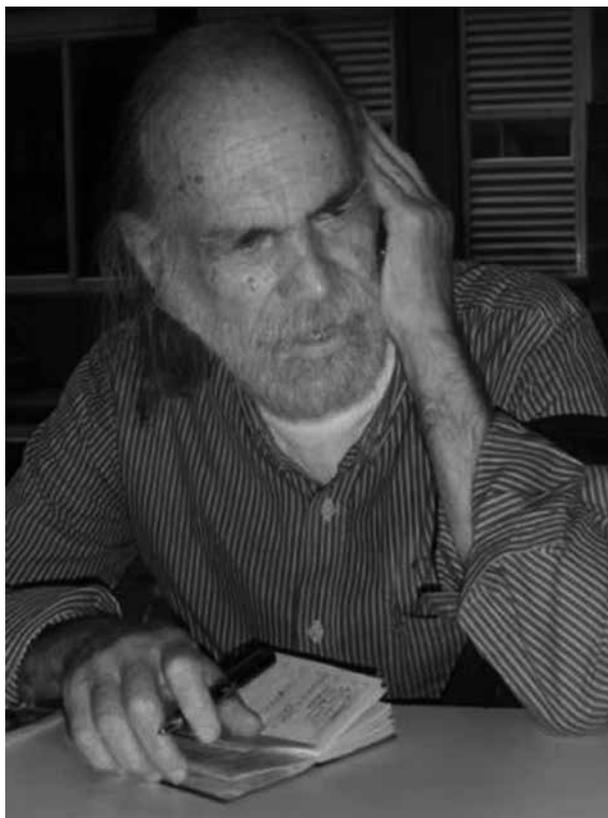
“Nosotros pensábamos que el pueblo merece lo mejor, y por eso había que rescatar su dignidad a través del arte”, dice Jorge Mora, cofundador del Taller 4 Rojo, quien también nos recuerda que de este colectivo no sólo hicieron parte



**LUCHANDO UNIDOS
VENCEREMOS**

**FORJEMOS LA UNIDAD POR LA BASE
Y AL CALOR DE LA LUCHA**

Taller 4 Rojo D.A./N.Z



Diego Arango Ruiz

artistas plásticos, también músicos, pedagogos, teatreros, sociólogos, etc., quienes dictaban conferencias por todo el país y escribían con alguna frecuencia en la revista *Alternativa*.

Y al aliento de ese compromiso estético y político, fueron artistas que exploraron nuevas técnicas y formas de expresión. Particularmente incursionaron a fondo en una técnica que en aquel tiempo era novedosa: la fotoserigrafía, que fue la herramienta con la cual el colectivo aplicó su creación a partir de las imágenes de los medios impresos. Esa fue una de sus contribuciones al desarrollo del arte nacional.

“En esa época se utilizaba muy poco la serigrafía, y nosotros nos especializamos en esa técnica. El sentido de la serigrafía era la difusión masiva de las obras, a bajo costo, porque lograr eso con

los grabados tradicionales era imposible. Era de todas maneras un trabajo tenaz, porque no había papeles de gran formato y nos tocaba hacer uniones”, recuerda por su parte Diego Arango Ruiz.

De los artistas de los colectivos Taller 4 Rojo y Causa Roja sí se puede decir que trabajaron por amor al arte y en coherencia con su compromiso político, porque no pocas veces les tocó pagar de su bolsillo los materiales y el tiempo que dedicaron a la producción de sus obras.

Algunas estampas y fotoserigrafías que realizaron se exhibieron en un Salón Nacional de Arte, pero sólo en uno porque en adelante renunciaron a participar en los espacios artísticos convencionales y se volcaron a la exposición sobre muros, espacios públicos, vallas y carteles, que



Diego Arango Ruiz

en algunos casos tuvieron el acompañamiento directo de las organizaciones sindicales, indígenas y campesinas. En ese sentido fue mucho el aporte al desarrollo de la comunicación y la propaganda en el movimiento sindical, especialmente en torno al trabajo que hacía el Instituto Nacional Sindical.

“Cortamos todo vínculo con los sectores del arte tradicional, por el momento que estaba viviendo el país. Nos empeñamos en romper el esquema del caballete o de la obra única. Ese era un fundamento del grupo, por eso las obras las multiplicábamos con la técnica de la serigrafía. Había personas y entidades que colaboraban en la financiación del proyecto, porque las obras nos se vendían, se regalaban”, agrega Diego Arango Ruiz.

Un aspecto muy importante, al decir de Jorge Mora, es que en el colectivo se respetó la tendencia ideológica de cada uno de sus integrantes, pues si bien todos eran militantes de la izquierda política, entre ellos había gente de todas las tendencias que se movían en esa época, algo que, en su parecer, en la actualidad no existe.

Como también siente, observando en detalle las obras que realizaron en ese entonces, que la realidad colombiana no se ha transformado. Las denuncias, consignas y reclamos que plasmaron en sus obras en los años setenta, son prácticamente las mismas de hoy en día. “Claramente se ve que no hemos cambiado, que estamos peor que en esa época”, puntualiza. 

La poética **irónica** del trabajo

Por: Guillermo Correa Montoya
Director General ENS

El siguiente texto es el discurso que con motivo de la premiación del 19º Concurso Latinoamericano de Fotografía Documental “Los trabajos y los días” expuso el Director General de la Escuela Nacional Sindical, Guillermo Correa Montoya, el día 2 de mayo de 2013, en las instalaciones del Museo de Arte Moderno de Medellín.

Las fotografías que lo acompañan son las que resultaron ganadoras en las diferentes categorías. El acta del jurado se encuentra al final, en las páginas 64 y 65.

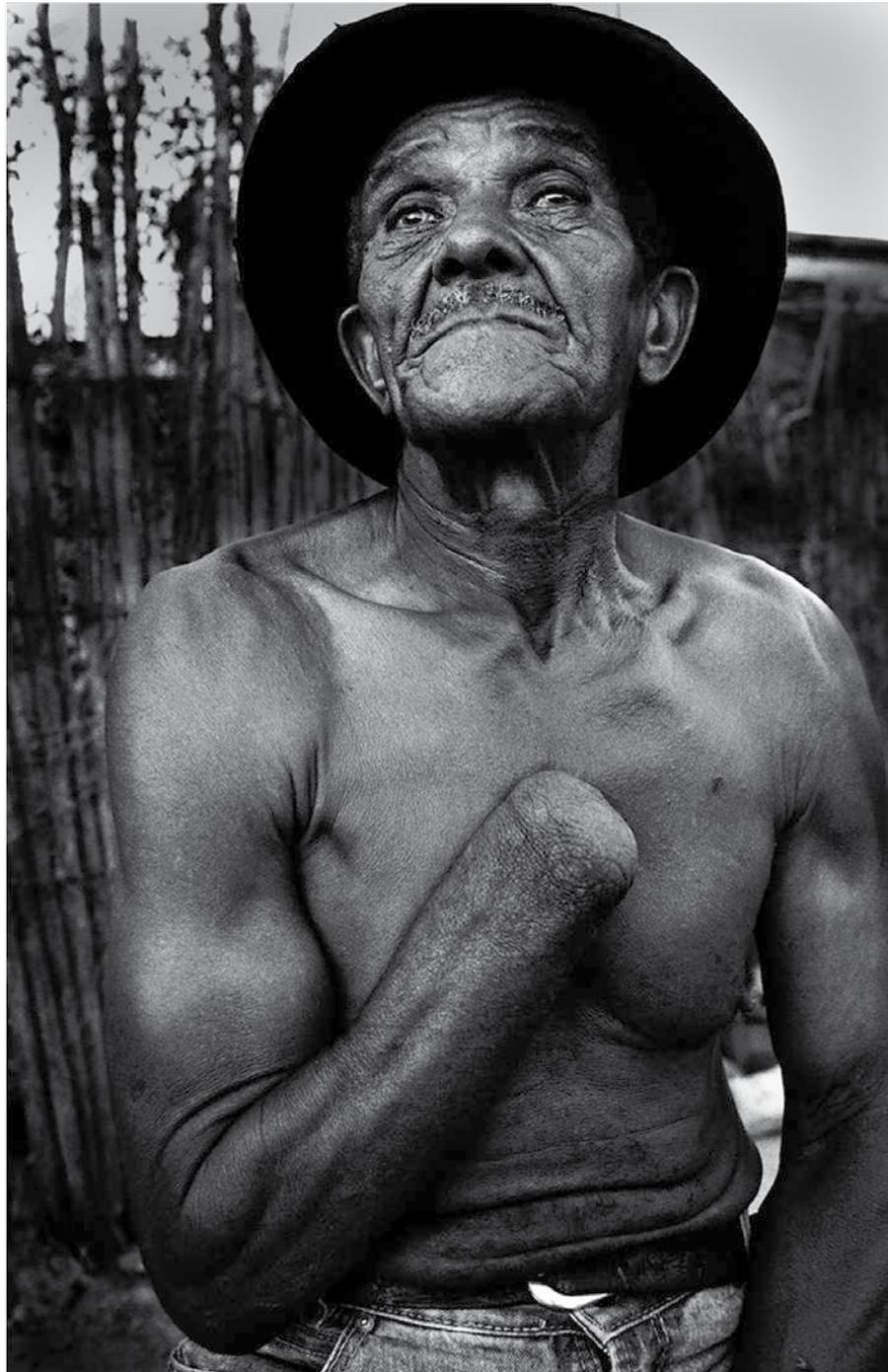


“Os mutilados do sisal” (serie x 5), Simon Plesterjak, Brasil, 2013 (Premio categorías Hombres Trabajadores)



En una definición poética e irónica, Cintio Vitier denomina a los y las trabajadores, como los sustentadores de la vida y en su poema al trabajo nos empuja con cierta angustia a observar aquel mundo cotidiano al que asistimos abstraídos

para encontrar en esa experiencia de la vida, la materialización del esfuerzo, la rutina, el sudor, la persistencia, la bravura, la fuerza, la inteligencia, el riesgo, la osadía, la estrategia, incluso la locura, y el agotamiento que hacen posible que detrás de cada detalle de la vida, hombres, mujeres y niños fabriquen espacios de existencia.



Vitier busca rompernos la alucinación mecánica de un mundo que aparece ahí, dispuesto, orgánico, estructurado, contrariado y nos empuja a dejar las palabras, diciéndonos "prueba un poco/ lo que ellos hicieron, hacen,/ seguirán haciendo/ para que seas:/ ellos,/ los sumidos en la

necesidad/ y la gravitación,/ los molidos por los soles implacables/ para que tu pan siempre esté fresco,/ los atados/ al poste férreo de la monotonía/ para que puedas barajar todos los temas,/ los mutilados/ por un mecánico gesto infinitamente repetido/ para que puedas hacer/ lo que



“Os mutilados do sisal” (serie x 5), Simon Plestenjak, Brasil, 2013 (Premio categorías Hombres Trabajadores)

te plazca con tu alma y con tu cuerpo. Redúctete como ellos. /Paladea el horno, /come fatiga”. Y a modo de cierre nos invita a entrar un poco aunque sea clandestinamente por el lugar de los sustentadores de la vida.

Los trabajos y los días, aparece ante nosotros como una extensión gráfica, poética e irónica de esos sustentadores de la vida que menciona Vitier. En cada fotografía los y las artistas han recreado una poética narrativa que nos desconcierta en su lenguaje estético, nos deleita en la atmósfera de la experiencia artística y al mismo tiempo nos sitúa de manera incómoda, movediza y dramática frente a una realidad del mundo del trabajo que demanda de nosotros los espectadores, de los que hacen la política, de quienes toman las decisiones, de todos aquellos

que buscamos un mundo posible y a la medida de lo humano, acciones responsables y éticas, políticas decentes y urgentes.

En *Los trabajos y los días* no solo presenciamos las imágenes construidas magistralmente por el buen oficio del fotógrafo y el ojo sensible del artista; cada imagen es un juego sinuoso de denuncia e indignación; cada gesto estético parece arrebatarnos la comodidad de espectadores y obligarnos a replantear preguntas de sentido ético. La técnica bien lograda sitúa su poder en su intención de enlodarnos, de hacernos partícipes en el desgaste físico, de amputarnos la pasividad, de sustraernos del placer estético y movilizarnos al lugar de una indignación creativa.

Las imágenes no solo nos evocan situaciones y trabajos familiares que parecen no preocu-



“Os mutilados do sisal” (serie x 5), Simon Plestenjak, Brasil, 2013 (Premio categorías Hombres Trabajadores)

parnos por su naturalidad, nos anudan con la realidad latinoamericana de los y las trabajadores donde el desempleo y la informalidad sigue insistiéndonos en un modelo económico necesario de revisar, donde la precariedad tiene rostro y no es solo la sombra incómoda de una cifra que el estadístico de Estado planea enmarañar para engolosinarnos con el efecto mediático de datos que se reducen.

Los socavones, el cultivo, la fábrica, el basurreo, la calle, el taller, la cocina y otros múltiples lugares comunes vuelven a insistirnos con un ruido que taladra y no encuentra su efecto, que mucha gente a diario pierde la vida en sus trabajos, desgasta su ánimos vitales y ensombrece progresivamente sus perspectivas. Algunas de estas imágenes nos transmiten la fuerza de la in-

dignación, la fuerza cargada de angustia de más de 2.300.000 desempleados de este país, que amontonan hojas de vida en oficinas que nunca devuelven llamadas, mientras la incertidumbre se amontona en ellos, la fuerza desencantada pero nunca resignada de más de la mitad de los y las trabajadores colombianos que reinventan sus ganas en medio de una informalidad creciente que se cierne como amenaza de precariedad.

Las imágenes exploran más allá de nuestra indignación y nos golpean de frente con las caras de niños y niñas que desconcertadamente interrumpen sus juegos ante la seriedad obligada del trabajo, mientras un departamento oficial se esfuerza en sus trucos de medición para tranquilizarnos porque estadísticamente la reducción marginal señala un ilusorio panorama, imágenes



Albergue: "La 72". Tenosique, Tabasco.
 Nombre: Fredy Roldán Correa Herrera Edad: 32 años Estado civil: Separado
 Origen: La Ceiba, Honduras Destino: Estados Unidos
 Ocupación: Albañil
 Motivo de migración: Conseguir trabajo para pagar deudas, dinero para apoyar a la madre de su hija y a sus padres
 Contratiempos durante el trayecto: Ninguno

"Reliquias" (serie x 5), Olivia Vivanco, México, 2013, (Premio categoría Trabajadores Migrantes)

que sin artilugios publicitarios nos interrogan en nuestra moralidad y nos ofrecen la cara de una contradicción poco advertida, una sociedad de crecimiento económico que encandila con su particular progreso mientras la desigualdad aumenta, anunciándonos la derrota de ese brillo, la derrota de un modelo económico y productivo que construye confort para unos pocos mientras el grueso de los y las trabajadores acumula incertidumbres.

La joven afro que tiene que inventarse ilusiones laborales, decirse a sí misma que la discriminación es un asunto pasado, aunque no valga de mucho estudiar o su sueldo sea una burla a sus talentos. La abuela y el abuelo que nos venden amablemente un tinto o un paquete de galletas viejas en la calle y se mueren de vergüenza si deben pedirnos dinero después de haber sobrevivido a un mundo precario que poco recompensa su esfuerzo. El joven sindicalista que no entiende porque sus ganas de construir un mundo más justo y equitativo suelen interpretarse mediáticamente como terrorismos heredados. La joven profesional recién graduada que tiene que guardarse su entusiasmo



Albergue: "La 72". Tenosique, Tabasco.
 Nombre: Herson Alberto Hdz. Rivera Edad: 24 años Estado civil: -----
 Origen: San Miguel, El Salvador Destino: Panorama City, California
 Ocupación: Trabajos diversos
 Motivo de migración: Vivió ya siete años en EU. Deportado pero intenta cruzar de nuevo. Teme volver al Salvador por represalias de la Mara.
 Contratiempos durante el trayecto: Fue asaltado en las vías en Tierra Blanca, Ver.

"Reliquias" (serie x 5), Olivia Vivanco, México, 2013, (Premio categoría Trabajadores Migrantes)

mochilero o su ímpetus de gerencia porque la inexperiencia es una condena y los jóvenes deben sobrellevar la flexibilidad que el modelo se ha ideado para acumular más rendimientos. El transsexual perseguido como ofensa de una capilla política que no se atreve a enviar una hoja de vida porque la sociedad le ha gritado contundentemente que su lugar está en la calle donde el sexo es amargo e inseguro aunque para algunos solo sea un prostituido sin vergüenza.

La narrativa fotográfica que presenciamos hoy, no requiere cargarse de retóricas, no se complica en la pesadez teórica que explora el vínculo entre el arte y la política y se adorna en reflexiones filosóficas que divagan por su utilidad o su trampa. La dignidad de los rostros que registra, la denuncia en sus composiciones, la presencia de cuerpos amputados, de mujeres fatigadas, oficios que reclaman dignificarse, son lenguajes sinceros y certeros que transforman el trabajo en protesta y las condiciones de los trabajadores en denuncia política. No estamos en presencia de un juego de imágenes cómodas que anuncia la contemplación estética como deleite visual,



Albergue: "La 72". Tenosique, Tabasco.
Nombre: Luis Manuel Flores **Edad:** 45 años **Estado civil:** Casado
Origen: San Miguel, El Salvador **Destino:** El Paso, Texas
Ocupación: Plomería y electricidad
Motivo de migración: Vive ya en Estados Unidos y regresó a su país por asuntos familiares. Intenta volver a Texas para reunirse con su esposa e hijos.
Contratiempos durante el trayecto: Ninguno

"Requias" (serie x 5), Olivia Vivanco, México, 2013, (Premio categoría Trabajadores Migrantes)



Albergue: "La 72". Tenosique, Tabasco.
Nombre: María Elena Tercios Gómez **Edad:** 22 años **Estado civil:** Separada
Origen: Yoro, Honduras **Destino:** Estados Unidos o México
Ocupación: Ama de casa
Motivo de migración: Trabajo para sostener a su hijo, no tiene el apoyo del padre para su manutención.
Contratiempos durante el trayecto: Ninguno



Albergue: "La 72". Tenosique, Tabasco.
Nombre: Santos García Velázquez Edad: 29 años Estado civil: Casado
Origen: Depto. de Valle, Honduras Destino: Nueva York
Ocupación: Trabajador en la construcción.
Motivo de migración: Busca una vida mejor para su hijo que nacerá dentro de seis
meses.
Contratiempos durante el trayecto: Ninguno

"Requiquias" (serie x 5), Olivia Vivanco, México, 2013, (Premio categoría Trabajadores Migrantes)



"En la feria" (serie x 3), Alejandro Ariel Silva Zamora, México, 2013



"En la feria" (serie x 3), Alejandro Ariel Silva Zamora, México, 2013



"En la feria" (serie X3), Alejandro Ariel Silva Zamora, México, 2013



la belleza esta transfigurada en reclamo y queja, está obligándonos a repensar nuestros sistemas, está demandándonos acciones estratégicas y menos retóricas.

El Taller 4 Rojo que hoy tenemos la oportunidad de presenciar en sincronía con *Los trabajos y los días* nos sintoniza en esa acción trasgresora, en esa percepción incómoda y movilizadora y nos hace partícipes de una atmósfera donde el arte y la transformación nos antojan de mundos más amables, de realidades más decentes y de oficios que cargan de poder estético nuestras existencias. Como Nietzsche y Wilde nos sentenciaron de algún modo a convertir nuestras vidas en obras de arte, estamos obligados a convertir el trabajo en posibilidad de existencia estética,

en oportunidad de realización y a rescatarle su sentido y valor humano.

Es necesario agradecer al Museo de Arte Moderno por abrirnos su espacio y compartir con nosotros esta posibilidad político-artística, este lugar y su ancestro, han sido partícipes de nuestra formación sensible frente al arte que deleita e incómoda, nuestras sensibilidades político-estéticas están cargadas y amarradas de esa energía vital revestida de denuncia de Débora Arango, de Ethel y de múltiples grandes y arriesgados artistas que han creado y siguen haciéndolo, grietas y fracturas a esta sociedad a veces cerrada y aturdida con un ánimo transformador, revolucionario y poético. 

Acta de premiación

El Jurado de Premiación del 19º Concurso Latinoamericano de Fotografía Documental “Los trabajos y los días”, conformado por las fotógrafas Viviana Peretti, Miki Gingras y el curador de arte Oscar Roldán Alzate, recibió para su análisis y juzgamiento la muestra de obras seleccionadas como finalistas de este evento.

Previamente, un Jurado de Selección, compuesto por los fotógrafos Natalia Botero Oliver, Freddy Amariles y Jairo Ruiz Sanabria, había depurado 4.554 fotografías que fueron enviadas por 1.003 fotógrafos procedentes de 30 países. El trabajo de selección decantó 190 imágenes, de entre las cuales el Jurado de Premiación escogió a los ganadores.

Luego del análisis de la muestra seleccionada, el Jurado de Premiación emitió su veredicto, con los ganadores en cada una de las cuatro categorías y la respectiva fundamentación de su fallo:

Hombres Trabajadores

Título: Os mutilados do sisal (serie de 5 fotografías)
Seudónimo: Seumbuainain
Autor: Marcelo Buainain (Brasil)

“Es una serie muy impactante y claramente una temática para nada fácil de fotografiar, lo cual hace más apreciable la decisión del fotógrafo de mostrar las extremidades mutiladas de los trabajadores y exaltarlas aún más con un gran manejo de la luz. Es un trabajo impecable en su ejecución y elocuente en su conceptualización. Algo importante de resaltar es que, aun siendo serie, evade la monotonía en la que se podría caer al considerar estos retratos. La composición de cada imagen refuerza exponencialmente el todo de la serie.”

Ver páginas 54-57

Niñez Trabajadora:

Título: "En la feria" (serie de 3 fotografías)

Seudónimo: Ariel Silva

Autor: Alejandro Ariel Silva Zamora (México)

"La serie desarrolla una historia múltiple, relata pluralmente un espacio incorporando una mirada novedosa que le hace justicia al tema de la infancia trabajadora. Se destaca en este trabajo la solvencia de cada una de las imágenes, ya que son tres imágenes sorprendentes y dinámicas que juegan juntas pero a su vez mantienen autonomía de lenguaje".

Ver páginas 60 y 61

Mujer Trabajadora:

Título: "Costurera" (foto única)

Seudónimo: Toto

Autor: Mario Javier Ferrer Gentile (Argentina)

"El fotógrafo escoge un plano picado y nos muestra el trabajo desde un ángulo insólito e interesante, poniendo el acento sobre la costurera, sus herramientas y la máquina de coser. La imagen rompe con el estereotipo de que hay que mostrar siempre la totalidad del sujeto y su cara. La fotografía posee un toque de misterio, merced a la basculación del objetivo, que le imprime una mirada distinta y atractiva."

Ver página 62.

Trabajo Migrante:

Título: "Reliquias" (serie de 5 fotografías)

Seudónimo: Mangogo18

Autora: Olivia Vivanco Torres (México)

"Es una serie sencilla en la composición fotográfica, pero muy poderosa en el concepto. La obra logra mostrar el tema de la migración de una forma elaborada y poética, incorporando texto, mostrando datos anagráficos y manteniendo el anonimato visual del migrante: no vemos su cara y eso le da más fuerza a la imagen, obligándonos a leer y reflexionar sobre esas reliquias apoyadas como tesoros en las manos, único bien comercial que estos migrantes pueden ofrecerle al mercado. Hay que destacar la capacidad del fotógrafo de crear una relación de confianza con los migrantes y pedirle su colaboración en la construcción de ese poderoso relato fotográfico."

Ver páginas 58-60. 

La afrenta de lo doméstico

La pugna entre el trabajo doméstico como actividad que se desarrolla en lo privado o como un trabajo asalariado visible en lo público, resulta ser el mayor obstáculo en el reconocimiento de derechos laborales para quienes ejercen esta labor.

Por: Sandra Milena Muñoz Cañas

Profesional del Área de Comunicación y Defensa de Derechos

La sociedad, los colectivos, el Estado y hasta las mismas trabajadoras domésticas, han reproducido el prejuicio de que esta es una actividad que no le aporta a la economía de una sociedad.

Al respecto, Simone de Beauvoir (1999: 422), dice:

El trabajo que la mujer realiza en el interior del hogar no le confiere ninguna autonomía, no es directamente útil a la comunidad, no desemboca en ningún porvenir y no produce nada. Solo adquiere su sentido y dignidad si es integrado a existencias que trascienden a la sociedad en la producción o la acción.

El hogar no se considera una institución capitalista, tal como lo afirma Saffioti (1984, citado en Hildete Pereira Melo, 1993: 215):

Las actividades desarrolladas por las empleadas domésticas en residencias particulares no están organizadas en forma capitalista, por lo tanto no son capitalistas. Tales trabajadoras no están subordinadas directamente al capital, pero se les paga con ingresos personales... Aunque haya un contrato de trabajo, verbal o escrito, las empleadas domésticas realizan tareas cuyo producto bienes y servicios es consumido directamente por la familia empleadora, por tanto no circula en el mercado a efectos de cambio y lucro.

Entendido así, el trabajo doméstico no se considera parte de algún sector de la economía; por el contrario, se ha invisibilizado, en tanto su desenvolvimiento escapa al control político, administrativo y judicial. En este sentido Hortensia Moreno (2000: 33), dice:

El empleo doméstico no es como cualquier otro trabajo asalariado. Aunque se recibe salario, se desarrolla no en el ámbito público, (el de la producción, reconocido y valorado socialmente, propio del hombre) sino en el privado (el de la reproducción, no valorado y propio y natural de la mujer), trabajo asalariado, pero al fin trabajo doméstico.

Desde esta perspectiva, León (1993) define al empleo doméstico como un “modo de vida”, puesto que no consiste sólo en una relación exterior, una actividad del mercado en la que se compra y vende fuerza de trabajo, sino que se inscribe en la esfera privada.

Para las autoridades, la dificultad estriba en que el trabajo doméstico pertenece a la esfera privada, a la que debe sumársele el imaginario de un sistema patriarcal que reproduce el menosprecio por estas actividades, ya que las suponen como una actividad propia de las mujeres, en la que ellas deben asistir y cuidar a la familia. Todo ello reproduce patrones socioculturales de exclusión, subordinación, precariedad y desprotección social y laboral.

Elementos constitutivos del trabajo doméstico

Son varios los elementos constitutivos del trabajo doméstico: la falta de tiempo propio y de libertad personal; la reducción del mundo afectivo propio al de la familia donde trabajan; las características de esta población: bajo nivel educativo, estrato socioeconómico bajos, pertenencia a grupos históricamente discriminados como (indígenas, afrodescendientes, migrantes), desplazamiento y niñas o jóvenes campesinas en busca de oportunidades; además de la auto-subvaloración y el autodesprecio.

Gogna (1993), argumenta que a diferencia de otras ocupaciones en las que el desempeño de la actividad es altamente independiente de relaciones personales, en el servicio doméstico, en virtud de la convivencia estrecha y prolongada, los elementos “particularistas” juegan un rol fundamental.





La afectividad alude a la existencia de una relación social y humana que excede los nexos impersonales que hay en las relaciones contractuales. Además, describe a esta relación en términos de "paternalismo", ya que no se limita al intercambio específico de trabajo y dinero sino que en cierta manera, afecta al individuo como totalidad.

La mezcla entre los vínculos afectivos personales y los laborales, imposibilita un autorreconocimiento como sujeto de derechos, pues los vínculos personales se prolongan más allá del ámbito laboral.

Cuando se establece este vínculo ideal, la empleada se ocupa (en términos de Todorov, 1993), del "cuidado" de la familia para la que trabaja, la "doméstica" ejerce el "cuidado del otro". Señala Antelo (2005) rescatando el concepto de Todorov (1993), el que cuida se consagra al otro y goza de ello y agrega:

el que cuida cotidianamente no recibe aplausos, no tiene monumentos. El cuidado es una práctica sin espectacularidad. Pero el cuidado del otro permite una reciprocidad, es un acto que espera reciprocidad.

Como señala Mary García Castro (1993: 114):

lo que se compra y lo que se vende en el servicio doméstico no es solamente la fuerza de trabajo de una muchacha o sea su trabajo y energía para producir, sino su identidad como persona.

Ello dificulta el desligar lo personal, lo afectivo, lo recíproco de la exigencia y garantía de derechos laborales.

Por otro lado, las trabajadoras domésticas y la misma sociedad, entienden esta labor como algo inherente a la mujer, que se ha validado a través de los roles propios del hogar: el cuidado de sus miembros, la manutención, la entrega de identidad y de los valores y el desarrollo de capacidades para el desempeño en la vida. Este trabajo, entonces, no se concibe como un trabajo más, cuyo pilar es el reconocimiento de un

sujeto de derechos, en virtud del cual la prestación de un servicio goza de la protección de los derechos del sujeto.

Antes de instituir legalmente este trabajo al nivel de los otros trabajos asalariados, los grupos de mujeres, las feministas, la comunidad, las centrales sindicales, las ONG y la misma institucionalidad, deberán instaurar políticas públicas para que estas mujeres, y la sociedad, superen este círculo de elementos constitutivos del trabajo doméstico que le niega el reconocimiento de los derechos laborales.

Reconocimiento como sujeto de derecho

Son varias las razones por las cuales, la mujer trabajadora doméstica no accede a los colectivos de mujeres, entre las cuales está la de percibir esta labor como transitoria y de supervivencia, aunque no pierde de vista la expectativa por ascender y conseguir otro trabajo que permita mejorar su condición de vida y social.

Las mujeres que desempeñan estas labores, no conciben el hogar como un espacio en el cual se labora y se presta un servicio, sino que lo perciben como su propio hogar, e incluso, cuando cuidan niños y niñas, ellas afirman que lo hacen como si fueran suyos.

Otra de las razones por las cuales estas mujeres no se perciben como colectivo es que son mujeres que trabajan en la intimidad de un hogar. Esto imposibilita el contacto y la socialización con otras trabajadoras que desempeñan labores afines. El intercambio que se da entre ellas, no se utiliza para platicar sobre las condiciones en que se presta el servicio. Pero, cuando es posible que ello suceda, son tantas las diferencias de una a otra que todo queda en comentarios vagos que no ameritan una relevancia de caso. No se incluyen en colectivos además, porque las jornadas de trabajo son extensas y extenuantes, y los descansos tan reducidos, que muy probablemente los dedican a otras urgencias.

Son pues rasgos endógenos que obstaculizan la posibilidad de mantener una identidad personal y colectiva como trabajadoras domésticas,

como un espacio necesario para el desarrollo de su vida laboral.

Un rasgo exógeno que contribuye y agudiza la problemática laboral de estas mujeres, es el hecho de que sus condiciones laborales no les han permitido integrarse a las agendas de los movimientos sociales de mujeres, a los sindicatos, ni a los actores sociales que reivindican los derechos laborales. En esta medida no hay acciones colectivas que recojan sus problemáticas, de tal forma que puedan aplicarse correctivos desde los derechos humanos y laborales.

Movilidad laboral

Las mujeres de los sectores más deprimidos son las que tienen menos oportunidades de ascenso y movilidad social. Una de las razones originarias de este fenómeno, es que la masculinización del trabajo obrero relegó a las mujeres al subempleo y al trabajo doméstico como alternativa para generar ingresos adicionales en la familia.

El trabajo doméstico es una labor que a lo largo de la historia lo han realizado mujeres de origen campesino y madres solteras, en general para mejorar el nivel de consumo familiar. Esta característica hace que estén más expuestas a riesgos de violencia laboral y sexual y a ser explotadas y discriminadas.

Las mujeres que realizan este tipo de trabajo, además, llegan a él a través de familiares, amigos o conocidos, como recomendación. O sea, los empleadores no las eligen por las cualidades que tengan para el desempeño de las actividades, lo que abre la posibilidad de someterlas a un control personal no solo en el lugar de trabajo, sino también a nivel de relaciones sociales, tal y como lo señala Mónica Gogna (1993):

«a menudo el vínculo opera como control. Los parientes, amigos o vecinos no se desentienden de la suerte de la empleada una vez hecho el arreglo para la colocación.

La falta de preparación para el desarrollo de sus actividades, el fácil acceso al trabajo domés-

tico y el control que se ejerce con el rótulo de las recomendaciones, hacen que estas mujeres no perciban ningún progreso en el desempeño de labores, pues lo único que ellas evidencian es una movilidad horizontal en donde, para el caso colombiano, empiezan como trabajadoras domésticas internas, pasan a ser trabajadoras externas con un solo empleador, luego llegan a ser trabajadoras por días con distintos empleadores o trabajadoras especializadas solamente en (planchado, cocina, cuidado, lavado, etc.), prestando el servicio a varios o a un solo empleador. De esta forma, la máxima movilidad que alcanzan, es el poder prestar el servicio en aseos generales con alguna empresa.

Al respecto, Gogna (1993) coincide con Lautier (2003) al señalar que esta carrera laboral consiste en una serie de cambios que no implican movilidad ascendente. Inmovilidad se traduce en una deslaboralización en la realización de actividades domésticas, sin condiciones mínimas de trabajo decente, es decir, tal como lo plantea la OIT: empleo productivo, protección en seguridad social integral, trabajo con garantía a los derechos fundamentales y dialogo social.

Estimaciones mundiales recientes, preparadas por la OIT, consideran que

al menos 52,6 millones de mujeres y hombres mayores de 15 años tienen su empleo principal en el trabajo doméstico, cifra que representa alrededor del 3,6 por ciento de la fuerza de trabajo asalariada del mundo. Las mujeres además, cubren en su mayoría esta labor, ya que corresponden al 83 por ciento del total; además representan el 7,5 por ciento de la fuerza de trabajo femenina asalariada en todo el mundo.¹ Pero además, los datos muestran que el trabajo doméstico es un sector económico en plena expansión.²

1. "Trabajadores domésticos: estimaciones a nivel mundial y regional", serie Notas de Información sobre Trabajo Doméstico núm. 4 (Ginebra).

2. Trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos Convenio 189 y Recomendación 201 en pocas palabras, p. 6.



Por estas razones el trabajo decente, debe instituirse como garantía mínima para la trabajadora doméstica, es decir, debería tener estabilidad, para poder desarrollar un proyecto de vida; horarios y descansos, que le permitan estudiar y profesionalizarse de tal forma que puedan tener movilidad dentro de la economía, así como poderse agrupar en organizaciones que permitan generar cambios a partir del diálogo social para la reivindicación de derechos, entre otras particularidades que sí tienen otros grupos de trabajadores y trabajadoras.

Un marco normativo

En la reunión N° 100 de la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2011, se adoptó el Convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos y, con el mismo nombre, la Recomendación 201.

Esta es la primera vez que la OIT ha elaborado normas internacionales dedicadas específicamente a este grupo de trabajadores. Colombia, mediante la Ley 1595 de diciembre de 2012, adoptó el convenio citado, con el que se pretende mejorar las condiciones de las y los trabajadores en esta rama laboral, en cuanto a: promoción y protección de los derechos humanos; protección contra el abuso, el acoso y la violencia; condiciones de empleo equitativas, y condiciones de trabajo y de vida decentes; información sobre las condiciones de empleo; tiempo de trabajo; período de descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas; remuneración; seguridad y salud en el trabajo; seguridad social; protección de grupos específicos de trabajadores domésticos; agencias de empleo privadas; y cumplimiento y control de la aplicación.

Para el caso Colombiano, este convenio establece el cumplimiento de mínimos que ya la legislación interna garantizaba de alguna manera, y que con la Ley 1595 de 2012 confirma. Sin embargo, en nuestra legislación no se regula el tema en cuanto a protección de migrantes que es de suma importancia si tenemos en cuenta el alto porcentaje de mujeres migrantes campesinas que en busca de un mejor futuro se despla-

zan a las ciudades en busca de oportunidades laborales, con la única realidad que les ofrece las ciudades.

Aunque la legislación prevé una regulación para las trabajadoras domésticas similar a la de los asalariados, no es del todo idéntica, ya que a aquellas se les discrimina en dos aspectos puntuales. Uno con relación al no pago de primas de servicio, bajo el argumento de que los hogares no son unidades económicamente productivas. El segundo aspecto, es sobre la jornada máxima para trabajadoras internas, toda vez que se considera el pago de horas extras solo cuando la jornada exceda 10 horas.

En este sentido para el caso colombiano la normatividad resulta desfavorable y discriminatoria para las trabajadoras domésticas.

Retos de la inspección laboral a hogares una tarea pendiente

El convenio 189, en el Artículo 17, establece que se “formulen y pongan en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional”.

Es decir, el convenio estipula que en la medida en que sea compatible con la legislación nacional en esas medidas se deberán especificar las condiciones para autorizar el acceso de inspectores al domicilio del hogar.

De igual forma el Artículo 17, establece un cuidadoso equilibrio entre la necesidad de asegurar la protección de los derechos de los trabajadores domésticos y la de respetar la privacidad del hogar en el que estos trabajan, de tal manera que los países puedan adoptar medidas compatibles con su contexto constitucional y con las normas internacionales relativas a los derechos humanos.

La Recomendación 201 preconiza medidas de sensibilización y el suministro de información

sobre la legislación y los mecanismos de queja con respecto al cumplimiento, incluidas la investigación de las quejas, la iniciación de acciones judiciales, la asistencia a las víctimas y el acceso de los inspectores al lugar de trabajo (párrafos 7, 19b, 21 y 24).³

Sin embargo, en la práctica, la inspección laboral a los hogares es casi inexistente. Esto dificulta el control a la protección efectiva de derechos a los trabajadores y trabajadoras domésticos. Se espera, en todo caso que con la ratificación de este convenio el sistema de inspección laboral cumpla con su obligación de verificar el cumplimiento de la legislación laboral y de seguridad social en este grupo de trabajadores.

Reivindicaciones pendientes

Existen por lo menos cinco temas que en principio deberían integrar las agendas de colectivos o sindicatos de trabajadoras domésticas: i) pago de primas de servicio; ii) jornada máxima legal de las trabajadoras domésticas internas; iii) exigir una verdadera inspección laboral a hogares; iv) protección a trabajadoras domésticas migrantes; v) presentar comentarios a las memorias que se presentan a OIT sobre la aplicación del convenio 189 y recomendación 201, en la práctica colombiana.

Finalmente, es de resaltar el gran reto que se tiene en este ámbito del trabajo doméstico, pues como ya se explicó a lo largo del artículo, son muchos los factores que confluyen en contra de esta labor. Sin embargo el que se haya aprobado el Convenio 189, nos ubica en un momento histórico, en tanto por primera vez se

va a generar la obligación por parte del Estado colombiano de presentar informes periódicos sobre su cumplimiento ante la OIT. 

Referencias

- García Castro, M. (1993) Qué se compra y qué se vende en el servicio doméstico. El caso de Bogotá: una revisión crítica, en: Chaney, E. y García Castro, M. (comp.) Muchacha, cachifa, criada empleada, empregandinha, sirvienta y... más nada. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe, Venezuela: Editorial Nueva Sociedad.
- Gogna, M. (1993) Empleadas domésticas en Buenos Aires, en: Chaney, E. y García Castro, M. (comp.) Muchacha, cachifa, criada empleada, empregandinha, sirvienta y... más nada. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe, Venezuela, Editorial Nueva Sociedad.
- Lautier, B. (oct. 2003) Las empleadas domésticas latinoamericanas y la sociología del trabajo: algunas observaciones sobre el caso brasileño, *Revista Mexicana de Sociología*, año 65, N° 4, México.
- León, M. (1993) Trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia, en: Chaney, E. y García Castro, M. (comp.) Muchacha, cachifa, criada empleada, empregandinha, sirvienta y... más nada. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe, Venezuela, Editorial Nueva Sociedad.
- Moreno, Hortensia (2000) Trabajo doméstico, *Debate feminista*, Año II, volumen 22, México.
- Pereira Melo de H. (1993) Feministas y empleadas domésticas en Río de Janeiro, en: Chaney, E. y García Castro, M. (comp.) Muchacha, cachifa, criada empleada, empregandinha, sirvienta y... más nada. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe, Venezuela, Editorial Nueva Sociedad.

3. Trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos Convenio 189 y Recomendación 201 en pocas palabras, pg, 13 y 14.



"Cerámica", Eric Bauer Danzer, Colombia, 2013

Multinacionales holandesas

&



trabajo decente

Por: **Eugenio Castaño González y
Juan David Vanegas Daza**
Investigadores

Resumen

En el presente texto se hace un examen sobre la configuración de las relaciones económicas entre Holanda y Colombia durante los últimos años, a saber: las posibilidades de inversión, la balanza comercial y los discursos de desarrollo sostenible que han venido permeando los diferentes convenios y misiones comerciales. Se trata de cotejar esas disposiciones económicas a la luz del fomento de las condiciones de trabajo decente y vida digna para los trabajadores y las trabajadoras en las multinacionales procedentes de dicho país. De manera particular, se pretende mostrar las condiciones de las organizaciones sindicales en Unilever y Mecánicos Asociados, y las dificultades que han venido atravesando en los últimos años, así como sus posibilidades de consolidación y expansión.

Palabras claves: condiciones económicas, sindicalismo, trabajo digno, multinacionales holandesas.

Introducción

Históricamente, las relaciones comerciales entre Holanda y Colombia han estado marcadas por un innumerable conjunto de convenios, los cuales, en los últimos años han venido estableciendo una variedad de temas tratados a la luz de la mundialización de la economía. En relación a esto último, cabe anotar que desde la década de los noventa, las relaciones bilaterales se han dilatado, teniendo como base todo un conjunto de ajustes estructurales y privatizaciones a

"Cíclopes", lago Leonardo Fdz Cabrera, España, 2013

gran escala, así como el estímulo para liberalizar mercados, y un paulatino desmonte del proteccionismo nacional como herramienta política de integración global (Muller, 2004: 4).

Con base en lo anterior, la aproximación que hacemos nos permite analizar dos asuntos primordiales. En primer lugar, las características generales de las relaciones bilaterales entre Colombia y Holanda, sus momentos coyunturales, y las condiciones políticas y sociales que las han favorecido. En segundo lugar, el listado de las diez principales multinacionales holandesas con presencia en Colombia, haciendo énfasis fundamentalmente en las condiciones de las organizaciones sindicales de Mecánicos Asociados y Unilever con base en un trabajo de campo.

Escenario de inversiones

Bajo un marco general, durante los últimos 30 años las empresas transnacionales y sus inversiones directas han venido jugando un papel determinante como mecanismo de financiación de la nueva estructura en la economía global (Garavito y otros, 2012: 7). En Colombia, la inversión extranjera directa durante ese tiempo registró una tendencia creciente, dividiéndose en tres fases diferentes. Una primera, entre 1980 y 1992, estuvo impulsada por la explotación de recursos naturales, y en menor medida por la actividad manufacturera. En el segundo periodo, entre 1993 y 2003, la industria y otros sectores ganaron importancia como destino de las inversiones. Finalmente, a partir del 2004, las actividades de inversión se han ido concentrando nuevamente en la actividad del petróleo y la minería (Garavito y otros, 2012: 7 y Carvajal, 1993: 4).

Así, la dinámica tendiente a volcar mayores esfuerzos por copar el mercado nacional, además de impulsar inversiones holandesas en el territorio colombiano, ha sido constatada a través de diferentes operaciones comerciales

durante la primera década del presente siglo.¹ Del mismo modo, en diferentes escenarios internacionales se ha expuesto el presunto hecho de que Colombia es un territorio ideal para dar inicio a diferentes operaciones de inversión, en virtud de su pretendida “estabilidad y crecimiento económico”. Esta imagen favorable respecto a las facilidades para la inversión extranjera en el país, contribuyó para que, entre los años 2000 y 2010, Holanda invirtiera de manera directa en Colombia un total de 817,9 millones de dólares, mientras que las inversiones de Colombia en Holanda fueron sólo de 18,5 (Mincomercio, marzo 2012). Los principales sectores de inversión estuvieron en el comercio, con un 39%, industria con un 33%, inmobiliario con 21%, acumulando así una participación del 93%. En menor proporción se destacaron los sectores de electricidad y finanzas. Así que, mientras a comienzos del siglo XXI, las inversiones directas provenientes de Holanda ascendían a un monto de 156 millones de dólares, solo para el año 2005, dicha suma alcanzó la cifra de 319 millones de dólares.

Balanza comercial

A partir del año 2000 se evidenció un incremento sustancial del comercio colombiano en Holanda, fundamentado principalmente en productos tradicionales como carbón, café, frutas tropicales, derivados del cacao, aceites de palma y flores, entre otros. Sin embargo, a partir del 2007, también se comenzó a fortalecer la exportación de productos no tradicionales como desperdicios y desechos de níquel, bananas o plátanos frescos, uchuvas y fresas, claveles frescos, y desechos de acero inoxidable. Esta dinámica en la estructura del comercio de exportación en dirección a Holanda, presenta un incremento en las cifras arrojadas durante los últimos años. Por ejemplo, en el 2010 se constituyó en el cuarto socio comercial de Colombia,

1. Para ampliar información, consultar el informe final sobre condiciones de trabajo decente en las principales multinacionales holandesas con presencia en Colombia.

convirtiéndose en el destino del 4,2% de las exportaciones del país andino, además de lograr un superávit a favor de Colombia de 753,5 millones de dólares.

Por otro lado, la ampliación en el destino de los negocios por parte del capital holandés en dirección a Latinoamérica, más allá del tradicional mercado brasileño, ha permitido advertir las excelentes posibilidades en países como Colombia. Lo anterior, en temas relacionados con biocombustibles, horticultura, biomasa, e infraestructura. También se han ampliado las inversiones ya existentes, además de configurarse una serie de misiones comerciales, realizadas por intermediación de los respectivos gobiernos, y enfocadas, entre otras cosas, hacia los procesos de capacitación y diagnóstico en los climas de inversión por sector, y hacia la consolidación de nuevos discursos favorables al paradigma del desarrollo sostenible. La articulación entre el concepto de responsabilidad social y ecológica, el presunto trato justo, y las nuevas oportunidades a los trabajadores por parte de las empresas colombianas, se ha erigido en unos de los pilares más importantes en la colaboración y participación de Holanda en la economía nacional. Dichas disposiciones, amparadas por las posibilidades ofrecidas por la firma del TLC con la Unión Europea, se enfocaron en varios sectores económicos, especialmente en cosméticos, industria farmacéutica y, desde luego, biocombustibles. De ahí que también se procurara que el carbón colombiano adquirido por Holanda proviniese de empresas capaces de cumplir con dichas exigencias, y las respectivas normas ambientales.

En virtud de estos antecedentes de cooperación económica y ambiental, entidades de ambos países anunciaron en junio del 2012 el lanzamiento de un novedoso mecanismo, con el cual se buscaría fortalecer las relaciones comerciales bilaterales. Se trató de la Plataforma de Comercio Sostenible entre Colombia y Holanda, por medio de la cual, los productores

de café, banano y flores, podrían hacer alianzas con inversionistas holandeses. Todo ello, con el propósito de buscar optimizar la producción, el comercio, y el consumo sostenible de estos productos agrícolas, vitales dentro del sector exportador nacional (El Mundo, junio 20, 2012).

Condiciones de trabajo decente

Sumado a lo anterior, el desarrollo de la investigación permitió llevar a cabo un análisis del panorama histórico, social, político y económico de diferentes firmas holandesas, elegidas por su tamaño, y de la incidencia en determinados sectores económicos coyunturales, como el sector agrícola, industrial, y minero. Las multinacionales abordadas fueron las siguientes: Unilever, Philips, Royal Dutch Schell, Makro, Mecánicos Asociados-Stork, Van Oord Dredging, Siigo, Chrysal, DSM Nutritional, Nutreco, Hunter Douglas, Boskalis International y Mild Coffee Company. En cada una de ellas se dio inicio, en primer lugar, a un abordaje histórico con el fin de dar cuenta sobre las condiciones bajo las cuales emergieron y se fueron consolidando en el mercado internacional. En segundo lugar, se examinaron los escenarios bajo los cuales arribaron al país, y se fueron apuntalando en el mercado nacional. En tercer lugar, se analizaron los sectores a los cuales han destinado la totalidad de los recursos. En cuarto lugar, se examinaron las condiciones financieras, a partir de la información adquirida en las Cámaras de Comercio en donde estaban inscritas cada una de las firmas en cuestión.

Mecánicos Asociados-Stork

Esta empresa se constituyó en el año de 1983 por intermedio de la familia Villegas. Desde un inicio, su razón social estaba destinada a la prestación de servicios enfocados al sector energético, el sector petrolero y la minería. Precisamente, el fortalecimiento del sector petrolero en el

país contribuyó para que sus niveles de crecimiento mejoraran ostensiblemente después de 1997. Lo anterior ocurrió en alianza con empresas ligadas al sector de los hidrocarburos como Petrobras, Chevron, Oxy y Ecopetrol, constituyéndose en una de las muchas contratistas dentro del mencionado sector.

Al final, la multinacional holandesa Stork adquirió, en el 2007, el 70% de la empresa colombiana Masa, por un monto total de 36 millones de dólares. Se trataba de un “negocio redondo”, según lo advirtió en su momento Antonio Vilegas, uno de los propietarios de la compañía, en tanto que la inyección de un nuevo capital y de un inversionista estratégico se hacía indispensable a la hora de aumentar los márgenes de crecimiento (Portafolio, julio 13 de 2007). La llegada de un socio estratégico como Stork, también favoreció la gama de inversiones de la empresa Masa. De hecho, recientemente, y en alianza con Ecopetrol, se puso en marcha la construcción de una planta de tratamiento de Gas Dina en el municipio de Aipe, en el departamento del Huila.

Panorama sindical

Ahora bien, en lo que respecta a la actividad sindical, el grueso de sus acciones se desarrolla a través de Sintramasa, en el departamento de la Guajira, en donde la compañía funge como contratista del Cerrejón. Con base en la información obtenida gracias a entrevistas y encuestas, se advierte un panorama sindical en ciernes dentro de la compañía Masa. Actualmente, el sindicato posee un total de 580 afiliados.² En primer lugar, la información arrojada a través de las encuestas muestra una serie de aspectos de gran relevancia. A modo de ilustración, es evidente la falta de una clara política de género suficientemente inclusiva dentro de la región del Cerrejón. Adicionalmente, la satisfacción con el trabajo no parece arrojar cifras contundentes. El

2. Información obtenida a través de entrevista a dirigente de Sintramasa.



61,2% aseveran estar satisfechos, un 16,2% muy satisfechos con su trabajo, y sólo un 13% afirman no estar nada satisfechos; es decir, un 77,4% acreditan un grado de satisfacción importante frente al trabajo desempeñado con Masa, mientras que un 9,6% restante no responden. Los niveles de insatisfacción se reducen cuando se los interroga por los salarios. En este caso, sólo el 10% aseguran estar muy satisfechos con su pago, el 26,6% afirman estar satisfechos, mien-



tras que el 63,4% no están nada satisfechos con el pago.

Con respecto a las cifras referidas a la salud y seguridad social en el trabajo, estas parecen ser positivas, teniendo en cuenta la versión de los encuestados a través de los porcentajes arrojados. Para empezar, el 100% afirma tener una afiliación a una ARP. Así mismo, y en cuanto a las cifras de afiliados a algún régimen de seguridad social, todos los encuestados aseguran que la

empresa los tiene afiliados a EPS por medio del régimen contributivo. De igual modo, según el 90,4% de los encuestados, los costos de la afiliación los cubre conjuntamente la empresa y el empleado, mientras que el 3,2% afirma que los empleados pagan la totalidad de la afiliación; otro 3,2% sostiene que es el patrón quien asume completamente los gastos, y el 3,2% restante no sabe o no responde. Todo lo anterior traduce unos niveles de deficiencia que verdaderamente

no parecen ser tan alarmantes en varios de los asuntos tratados aquí. Lo anterior, a excepción de las condiciones alimentarias, en donde los niveles de satisfacción tienden a reducirse.

Pese a que el sindicato es de fundación reciente, y que el 100% de los encuestados pertenece a él, además de venir incrementándose el número de afiliados en este último año y medio, también son conscientes de que existen ciertos elementos a tener en cuenta dentro del futuro más inmediato, con el fin de fortalecer su accionar y evitar su disgregación. De manera simultánea, el temor frente a un posible estancamiento dentro de los procesos llevados a cabo por Sintramasa, es posible rastrearlo a través de ciertos fenómenos que han contribuido a atenuar el número de afiliaciones. Así, el 44,7% de los encuestados considera que persiste un miedo latente a perder el empleo, o a que se efectúen otro tipo de represalias; el 12,6% manifiesta que es por desinformación; otro 12,6% asevera que aún es evidente la desconfianza en los dirigentes, cifra que no deja de ser llamativa; el 4,3% sostiene que el contrato lo impide; otro 4,3% de los trabajadores abordados afirma que existe publicidad antisindical; otro 4,3% cree que es por simple apatía; y el 14,9% evita responder a este interrogante; finalmente, el 2,3% considera que se obtienen mayores beneficios negociando de manera individual.

En ese sentido, uno de los sindicalistas entrevistados, perteneciente a la Junta Directiva, asevera que en ciertos momentos se dificulta la actividad sindical en razón a la falta de acompañamiento y al reconocimiento fugaz de las propias actividades de Sintramasa por parte de los empleados. Peor aún, en algunas ocasiones los propios trabajadores parecen confundir las actividades desarrolladas por el sindicato, con las acciones emprendidas por la propia empresa; lo cual parece entrañar una falta de comunicación eficaz entre ambas instancias. A manera de ilustración, durante la reciente huelga desarrollada en la zona del Cerrejón, las mayores dificultades de comunicación se presentaron en virtud de una

aparente falta de compromiso de algún sector de los trabajadores a la hora de acudir a las reuniones programadas por el sindicato, así como la tendencia a confundir dichas convocatorias, con reuniones programadas por la propia empresa.

Estas dificultades coyunturales se han tratado de solucionar a través de la elaboración de unos "mapas sindicales", que permitan consolidar una base de datos sobre cada uno de los trabajadores afiliados. Dichos mapas pretenden abogar por una comunicación mucho más directa entre el sindicato y los empleados, por medio de correos electrónicos, y números telefónicos. En resumen, a pesar de que se insinúa una estructura consolidada, es evidente que Sintramasa requiere un mayor acompañamiento y preparación que evite en un futuro cercano un debilitamiento paulatino dentro de sus proyectos de protección de los intereses colectivos de los empleados ubicados en El Cerrejón.

Unilever

Unilever Andina arribó a Colombia en el año 1948 por intermedio de una compra sobre la entonces denominada empresa Cogra, constituida como una procesadora de grasas. Con el correr de los años, las inversiones de la compañía en Colombia se fueron centrando en dos regiones en particular: en el Valle del Cauca y en Bogotá. Sin embargo, en los últimos años el centro de producción se fue desplazando hacia el Valle del Cauca, especialmente hacia Cali y Palmira, mientras que la planta ubicada en la capital de la república fue cerrada definitivamente.

Así, y tras varias décadas de aparente calma desde el año 2000, Unilever Andina empezó a realizar un proceso de reestructuración de forma sistemática, a través de la asociación de abogados al servicio de la empresa Aesca S.A. Lo anterior, con el fin de terminar con los contratos de trabajo a término indefinido y la convención colectiva, debilitando las organizaciones sindicales existentes Sintraimagra, Sintraunilever y Sintrapefarmaquin. Detrás de ello se escondía una serie

de directrices ordenadas por la casa matriz de Londres y sus accionistas, a través del presidente para la región andina, Sigfredo Valle Courtade, y su junta directiva (Laiseca y Ordoñez, 2007).

A pesar de que en la última convención colectiva, Unilever se había comprometido a garantizar la estabilidad laboral de sus trabajadores, a partir de ese año, se perdieron casi 300 empleos directos en Bogotá, debido a los procesos de reestructuración que Unilever realizó en todo el mundo. La estrategia adoptada por la empresa en Colombia estuvo dirigida a centralizar su producción en el Valle del Cauca, donde además poseía la planta de productos Varela, cobijada bajo el régimen de zona franca, lo que le representaría beneficios tributarios. Se procedió a cerrar la planta de jabones en Bogotá y se transfirió la producción de esta línea de productos a la fábrica Varela, donde los trabajadores son tercerizados, y ganan salarios que equivalen a menos del 50% de lo que ganan los sindicalizados. El cierre de la fábrica en Bogotá significó la pérdida de entre 30 y 50 empleos en el área administrativa, y entre 90 y 100 empleos en el área de producción. Las justificaciones para el cierre de las diferentes plantas de Bogotá fueron expresadas en un anuncio público donde se admitía que el cierre de la planta obedecía a la decisión de Unilever de efectuar 20.000 despidos en todo el mundo. La pérdida del 65% de los negocios de los países andinos le impedía a Unilever Colombia seguir sus exportaciones a Bolivia, Venezuela, Ecuador y Perú. Finalmente, Unilever adujo que la falta de competitividad, debido al conflicto colectivo sostenido durante cinco años con las organizaciones sindicales Sintraunilever y Sintraimagra, impidió la inversión en la planta de Bogotá y su avance tecnológico, mientras que la competencia y las otras fábricas de Unilever se consolidaban a un paso más vertiginoso (Portafolio, agosto 2007).

Esta pugna permaneció desde el 2002 hasta el 2007, erosionando la estructura del sindicato que pasó de tener 107 trabajadores al reducido nú-

mero de 22. Uno de los eventos más significativos durante los años de resistencia del sindicato fue la decisión de la empresa de encerrar a los trabajadores en una bodega, previamente desmantelada, y en la que debían cumplir sus horarios de trabajo sin que realizara en ella alguna actividad productiva. Durante alrededor de seis meses de encierro los empleados fueron retirándose por bloques y aceptando su renuncia. En este tiempo, tal como lo ordenaba la Ley 50 de 1990, la empresa brindó unas supuestas capacitaciones que servirían como indemnización a los trabajadores. Por su parte, el entonces Ministerio de la Protección Social no había emitido hasta el momento ninguna autorización para que la empresa realizara los despidos de forma legal.³ Sin embargo la empresa procedió a despedir a 36 empleados que habían sido indemnizados, gracias a las capacitaciones ofrecidas por la empresa.

Bajo estas circunstancias, el sindicato Sintraunilever desapareció formalmente por no poseer el número de trabajadores mínimos para gozar de representación legal. A estos sucesos se le añade la situación actual de los trabajadores de las plantas de Unilever en Valle del Cauca. En efecto, los contratos se realizan a través de cooperativas de trabajo asociado, por lo cual se contribuye a la precarización del empleo digno y al aumento de los empleos temporales para suplir el mercado. Al jubilarse, los trabajadores con contratos a término indefinido son reemplazados por trabajadores por contratos temporales. Así mismo, el empleo a través de cooperativas de trabajo asociado, algunas de ellas con vínculos directos con la empresa, evita la conformación sindical a los trabajadores por no tener vínculos directos con la empresa. Esto sin contar con los privilegios que desaparecieron, tales como la estabilidad laboral, beneficios salariales por conceptos de recargo y de trabajo suplementario, prestaciones sociales y recargos nocturnos.

3. Testimonio de Alejandro García, Abogado encargado de la defensa de la junta sindical del caso Unilever Andina. Bogotá. 2012.



La multinacional parece haber creado una nueva estrategia para la protección de su nueva política de empleo, tras los diversos tropiezos en los que se vio envuelta en los últimos años. La centralización de la producción en Valle del Cauca no sólo le brindó a la multinacional, beneficios económicos, sino también la capacidad de tener un mayor control sobre su planta de trabajadores y la información sobre sus políticas. La hermeticidad es la estrategia de última mano

por parte de las directivas de la compañía. Por esta razón se han negado sistemáticamente a las solicitudes realizadas por profesionales de diversas áreas del conocimiento, para el ingreso e inspección de las diferentes plantas y procesos productivos. Así mismo, la planta de trabajadores evidencia un gran temor a brindar información para encuestas o entrevistas que pretendan dar cuenta de la situación laboral al interior de la empresa. Esto ha generado grandes dificultades



des a la hora de emprender investigaciones que buscan llevar a cabo un análisis de la situación laboral de la planta de empleados de Unilever Andina, en comparación con la situación vivida antes de su centralización. El temor a la hora de brindar información, es la clara expresión de los trabajadores al ser abordados y cuestionados sobre su situación actual dentro de la compañía.⁴

4. En el trabajo de campo realizado en la ciudad de Cali en

Consideraciones finales

Finalmente, desde la década del noventa, las prácticas empresariales por parte de las grandes firmas holandesas han estado suscritas al aumento en los niveles de participación dentro de los porcentajes de inversiones directas en Latinoamérica. En particular, Colombia representó, solo para la década de los noventa, el 0,4% de la inversión extranjera directa a nivel mundial, y el 5% en la región. Así, dentro de este porcentaje de inversión al interior del territorio nacional, entre los años 1993 y 2004, un 5% provino de Holanda, que superó, a otros países como Alemania y Francia con un 2% cada uno, y Canadá con un 4%; y aún muy por debajo de otros países como Estados Unidos con un 16%, y España con un 14%. A lo anterior se suman unas relaciones comerciales que se han sextuplicado en los últimos ocho años, y que, según datos arrojados por el DANE, han sido favorables para Colombia durante el periodo 2009-2010.

Lo anterior da cuenta de un profundo proceso de apertura económica, aunado a un creciente afianzamiento en las relaciones bilaterales entre ambos países por cuenta de los apuestas planteadas por el TLC con la Unión Europea, y sostenido por un clima de inversión beneficioso para estas multinacionales. Cabe resaltar que dentro de los diferentes convenios y misiones comerciales, se han venido configurando un conjunto de discursos volcados hacia el presunto fomento de espacios de responsabilidad social. Y no sólo eso. La investigación permitió hallar una nueva retórica que paulatinamente ha venido ganando terreno alrededor del concepto del *ecodesarrollo*. Dicho de otro modo, las iniciativas del biocomercio se han erigido en una obligación por parte de las empresas nacionales a la hora

el mes de Abril de 2013, a las afueras de una de las plantas de Unilever, los trabajadores que eran abordados durante las horas de entrada y salida para ser encuestados sobre su situación laboral, se mostraron temerosos a la colaboración, mientras que otros, al leer el contenido de la encuesta, preferían no responder.



de pretender acceder a los mercados europeos, o bien de buscar fuentes de financiamiento para la elaboración de proyectos productivos vinculados al sector agrícola, como el banano, o el café.

Lo paradójico del asunto es la constatación de que dichos requerimientos, que parecen estar amparados en unas plataformas políticas de responsabilidad ambiental y social, no parecen compadecerse de la casi inexistencia del movimiento sindical al interior de estas compañías.

En efecto, de las trece firmas holandesas con presencia en Colombia de manera directa, o que poseen un portafolio de inversiones en el territorio nacional, nueve de ellas no registran actividad sindical activa, o han padecido persecución sindical sistemática.

El caso más contradictorio fue el de Unilever, pues si bien suelen pregonar un imaginario de lo limpio y lo social dentro de su plataforma productiva y en sus eslóganes publicitarios, su re-



ciente historial sobre políticas ambientales y prácticas antisindicales, no lo corroboran. Por ejemplo, existen diversas denuncias internacionales que destacan la manera de promover la comercialización de aceite de palma, las cuales provienen de empresas que destruyen las selvas indonesias, hábitat natural de los orangutanes (Mundo Verde, abril de 2011). Y para el caso colombiano, el traslado de la planta ubicada en la ciudad de Bogotá por presuntos motivos vin-

culados a asuntos de orden económico, supuso también la disolución definitiva del sindicato. En suma, pese a que las condiciones laborales en aspectos como la seguridad social no parecen ser tan precarias, tal como quedó de manifiesto en las encuestas realizadas para el caso de Masa, es evidente que el diálogo social con dichas compañías, a través de las organizaciones sindicales, es bastante deficiente. En últimas, no existe compatibilidad entre los discursos de responsabilidad social y desarrollo “limpio”, con la participación activa de los sindicatos en las decisiones gruesas de cada compañía, a juzgar por la información recolectada. ^{ct}

Referencias

- Mincomercio, marzo 2012, Holanda, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, Oficina Estudios Económicos, República de Colombia, consultado en: <https://www.mincomercio.gov.co/descargar.php?id=58002>.
- Muller, Jan Marco (2004) El impacto de la apertura económica sobre el sistema de transporte y el desarrollo regional en Colombia, Territorios, 10-11, enero del 2004.
- Carvajal H., Leonardo, (1993) Neointegración, neoliberalismo, y política exterior colombiana, Revista Universidad de los Andes, 22, abril-junio.
- El Mundo (junio 20, 2012), Colombia y Holanda estrechan lazos comerciales, consultado en: http://www.elmundo.com/portal/noticias/economia/colombia_y_holanda_estrechan_lazos_comerciales.php
- Portafolio (13 julio de 2007) Masa: de una empresa familiar a una multinacional. Portafolio.
- Laiseca, Eliseo y Ordoñez, Luis Fernando (Sep. 2007) Solicitud de despido colectivo por parte de Unilever Andina Colombia Ltda., consultado en <http://www.rebanadasderealidad.com.ar/sintraimagra-08-03.htm>.
- Portafolio (ago. 2007), Unilever concreta plan de centralizar producción en Cali, tomado de: http://www.portafolio.co/detalle_archivo/MAM-2632994
- Mundo Verde, (abril de 2011) Controversia Greenpeace vs. Unilever, tomado de: <http://tu-mundo-verde.blogspot.com/2011/04/greenpeace-el-movimiento-ecologista.html>

La seguridad social en Uruguay: **Balance y desafíos**

Braulio Zelko

Economista e investigador. Integrante del Equipo de Representación de los Trabajadores en el BPS y del Instituto Cuesta Duarte (PIT-CNT)





La seguridad social es un elemento central para la vida de cualquier trabajador y por esto es importante que se los sindicatos se interesen y trabajen sobre el el tema, realicen instancias de información y formación y conozcan sus derechos y obligaciones en la materia; y también, por qué no, aspiren a influir sobre sus principales temas de agenda.

Los sistemas de seguridad social se encargan de proteger los diversos riesgos a los cuales se encuentra expuesta la persona, tanto en su etapa activa de trabajo (el riesgo al desempleo o a sufrir un accidente laboral), como en la etapa posterior al retiro de la actividad (vejez y viudez, entre otros).

La seguridad social es un derecho humano reconocido por la OIT. Los países latinoamericanos tenemos un largo trecho por recorrer para

hacer efectivo el cumplimiento de este derecho humano, cuya cobertura es insuficiente en la región. A casi dos décadas de introducidas las reformas neoliberales en los sistemas de seguridad social en la región, no han habido avances significativos en la materia.

La cobertura de la seguridad social en el trabajo no alcanza al 50% de la población económicamente activa (ocupados más desocupados). Por su parte, son numerosos los países que muestran niveles de cobertura alarmantes, inferiores al 30% en ocho de los 18 países (Colombia y México, por ejemplo, apenas superan el 30%) (Rofman, 2011). La cobertura pasiva o en la vejez, es levemente superior a los guarismos que registra la cobertura activa, y ha venido mejorando con la implementación de pilares de protección no contributivos (financiados en base a impuestos generales).

¿Cómo es el sistema de seguridad social en Uruguay hoy? Desafíos y amenazas

La seguridad social ha sido un pilar fundamental del régimen de bienestar estatal en el país a lo largo del siglo XX, siendo Uruguay un país pionero en su desarrollo dentro del contexto latinoamericano. En 1967 se creó el Banco de Previsión Social (BPS), y desde entonces el organismo responsable de coordinar los servicios estatales de previsión social y organizar la seguridad social en el país, bajo un esquema de reparto.

Los sistemas de reparto, muy básicamente, son aquellos en los que las generaciones actuales de trabajadores financian año a año las prestaciones de los trabajadores de ayer (los pensionistas de hoy); mientras que los sistemas de capitalización (en su versión individual) son aquellos en los cuales el trabajador aporta para una cuenta personal de ahorro para la vejez.

En 1995, siguiendo las recomendaciones de los organismos multilaterales de crédito, se aprobó una reforma estructural (Ley N° 16.713) que modificó el sistema de seguridad social introduciendo el pilar de capitalización individual, al igual que sucediera en otros países latinoamericanos como Chile y Argentina. La situación financiera del sistema de reparto, por aquellos años, se encontraba comprometida, producto de décadas de mala administración y de políticas laborales que redundaron en un incremento de la precarización del trabajo, deprimiendo la base de cotizaciones (salario y empleo registrado).

Con la reforma estructural, el sistema pasó a ser lo que se conoce comúnmente como un régimen mixto, en el que conviven los dos sistemas: reparto y capitalización individual.

En teoría los trabajadores que perciben salarios por debajo de un umbral (equivalente a unos 1.600 dólares) quedarían comprendidos bajo el sistema solidario de reparto (con algunas modificaciones), mientras que quienes perciben salarios superiores a esta cifra también deben, a su vez, cotizar obligatoriamente por la diferencia a una Administradora de Fondos de Ahorro Previsional (AFAP) privada. El objetivo detrás de este diseño, es que el Estado garantizaría un

nivel de prestaciones "básico" para los salarios más bajos, mientras que los salarios más elevados complementarían sus pensiones con lo que obtuviesen por sus aportes en una cuenta individual al momento del retiro.

Decimos que esto sería en teoría, puesto que con el objetivo ampliar la base de cotizantes a las administradoras privadas (con el fin de volverles más atractivo el negocio), en la ley se introdujo una opción para quienes quisieran afiliarse voluntariamente a las AFAP a todos aquellos trabajadores que percibieran un salario menor al límite de obligatoriedad, desvirtuando el concepto de sistema mixto.

El trabajo que realizan las AFAP consistiría en invertir los aportes de los trabajadores, en títulos de deuda pública, con el objetivo de obtener un rendimiento. Estas empresas por su parte, percibirían ingresos por el cobro de comisiones de administración al trabajador, y este asumiría los riesgos y las consecuencias de una mala inversión de las administradoras, o de una caída generalizada de los precios de los títulos en el mercado financiero por el desencadenamiento de una crisis (como la desatada en los países del Norte desde el año 2008).

Con las reformas de los sistemas a la seguridad social se incorporaron conceptos que eran ajenos, tales como riesgo y rentabilidad, y se cedió buena parte de la gestión a empresas privadas que, aunque reguladas, gozaron de inmunidad ante las injerencias estatales y políticas; así fue como se lesionaron los principios de solidaridad y redistribución del ingreso que también debe perseguir la seguridad social.

Los problemas que encontramos, en la etapa de acumulación y en el momento del pago de pensiones

Después de 17 años de implementada la reforma estructural en Uruguay ya se cuenta con información diversa para medir el desempeño e impactos del sistema. Actualmente el Fondo de Ahorro Previsional (FAP) que actualmente administran las AFAP representa aproximadamente

el 20% del PIB uruguayo. El FAP tiene cada vez un peso mayor en el PIB, dado que el sistema aún no ha alcanzado su madurez y prácticamente todavía no se pagan pensiones por este pilar. A pesar de estar en la etapa de acumulación de activos el sistema muestra problemas, y se vislumbran otros para los próximos años cuando se deban pagar las prestaciones a las primeras cohortes de pensionados.

Para que el trabajador mismo consiga acumular en su cuenta individual un monto aceptable a lo largo de la trayectoria laboral, se necesitan básicamente tres condiciones: que se realicen aportes a la cuenta todos los meses (a esto le llamamos "densidad de cotizaciones") y por montos significativos. Asimismo es necesario que las AFAP consigan buenos rendimientos en sus inversiones y que le cobren al trabajador lo menos posible por sus servicios.

El primer elemento depende de la trayectoria del trabajador y de factores inherentes al mercado laboral. Pero, lamentablemente, en la vida real los trabajadores pasan por períodos de empleo y desempleo, donde trabajan con registro a la seguridad social o sin él y el salario experimenta variaciones, entre otros inconvenientes que afectan sobre todo a los que más necesitan del paraguas de la protección que debe brindar la seguridad social.

No podemos pedirle a la seguridad social que solucione problemas estructurales que la trascienden, como son los problemas del mercado de trabajo. Pero lo que sí le compete a la seguridad social es que cumpla con sus principios de solidaridad y distribución de la riqueza; tema sobre el que el sistema AFAP no ofrece respuesta. Por otro lado, los diseños de los sistemas de seguridad social deben considerar las particularidades de cada país, sus heterogeneidades y deben ser particularmente sensibles a la situación de los más desfavorecidos.

En nuestro país, actualmente hay cerca de 1.500.000 afiliados a una AFAP,¹ de los cuales

1. Para tener una idea la población económicamente activa en Uruguay, en 2012, ascendió a 1.700.000 personas.

aproximadamente cuatro de cada 10 no realizaron aportes a sus cuentas individuales en el momento que se reveló dicha información. Asimismo el 80% de los afiliados al sistema son voluntarios, es decir, son trabajadores que perciben salarios por debajo del umbral de obligatoriedad.

Como en muchas otras sociedades, los problemas de empleo afectan más a unos colectivos que a otros. En Uruguay se concentran en los jóvenes, las mujeres jefas de hogar, los independientes, los asalariados rurales, de la construcción y del servicio doméstico.

Actualmente existen unos 355 mil menores de 30 años afiliados a alguna AFAP, sin embargo, de estos unos 125 mil actualmente no realizan aportes al sistema. Los jóvenes son un colectivo con amplia afiliación al sistema mixto, pero un alto porcentaje no está aportando a sus cuentas o lo hacen por montos muy bajos.

En relación a los costos, las AFAP ofrecen un servicio tremendamente caro, que se debe a las estructuras oligopólicas de los mercados en las que operan que les permite no competir por la vía del descenso de los precios; y a esto se le suma la falta de información e interés de los afiliados que no exigen que se les cobre un precio menor. Es una problemática que supera al caso uruguayo pues es de denominador común en los países latinoamericanos en los que se aplicó este sistema.

En promedio, las AFAP en Uruguay, retienen mensualmente el 21% de lo aportado por el trabajador desglosado así: un 9% como comisión por administración del dinero y un 11% por la prima de seguro por invalidez y fallecimiento en actividad.

Por último, importa que las AFAP consigan rentabilidades satisfactorias en las inversiones que realizan, entre las diferentes rentabilidades que se calculan interesa la "neta de comisiones cobradas". En Uruguay para los últimos cinco años esta oscila entre un (-0,6%) y un (1%) en unida-

des reajustables,² y se encuentra afectada a la baja por el sacudón en los títulos de deuda que representó el estallido de la crisis internacional.

A nivel de la sociedad en su conjunto, el pasaje de un sistema de reparto a uno de capitalización implica importantes costos fiscales de transición, que suponen un esfuerzo en el gasto público sustantivo para los países. Este costo de transición surge cuando se desvían las contribuciones hacia el sistema de capitalización individual, pero se continúan pagando las prestaciones por el esquema público de reparto a todos los que ya se han jubilado. En Chile, país que ha sustituido un esquema por otro, el déficit previsional estimado por el economista Uthoff ha superado el 4% del PIB anual, desde que se implementó la reforma en 1981.

Por si faltara algún ingrediente a esta ensalada, una medida tomada por el gobierno uruguayo reveló otra arista que hasta el momento había estado ausente en el debate sobre seguridad social: el negocio de las aseguradoras que en definitiva serán quienes pagarán las prestaciones.

Las aseguradoras, una vez el trabajador se retira de su actividad laboral, deben encargarse de entregar las prestaciones mes a mes. En Uruguay, existe también un mercado en el cual diversos oferentes (privados y públicos) se disputan los clientes, teniendo como resultado una mejora en la eficiencia del mercado.

Este mercado en la práctica se vació de empresas privadas en el año 2004, cuando las aseguradoras que venían operando se retiraron voluntariamente, quedando como único oferente un organismo estatal: el Banco de Seguros del Estado (BSE). Este ha garantizado la sostenibilidad de ese sistema que de otro modo ya habría colapsado.

La respuesta de por qué se han retirado los privados de la etapa del pago mientras siguen participando en la de acumulación, hay que buscarla en el esquema de incentivos y riesgos en

una y otra etapa del negocio, que en Uruguay lamentablemente se confunde con seguridad social (y por tal motivo tiene carácter de obligatorio). Resumiendo la problemática, las AFAP no comprometen su capital y reciben ingresos seguros (de las comisiones cobradas al trabajador), mientras que las aseguradoras sí deben responder por el capital que reciben y manejan, al que deberán garantizarles un rendimiento que logre cubrir la evolución de los salarios más una tasa de interés por mantener el capital (su negocio reside en lograr rendimientos mayores a sus obligaciones, pero también pueden sufrir pérdidas si no lo consiguen).

Esta tasa de interés por manejar el capital ya ha sido modificada en tres oportunidades, todas ellas en función de la evolución de la coyuntura económica, en particular, en el último recorte implicó una rebaja de las jubilaciones que se estima entre el 8% y el 20,5%.

Con esta rebaja que sufrirán todos los trabajadores que de aquí en más se retiren, tampoco se garantiza para el BSE la solvencia del sistema en el largo plazo, pudiéndose convertir en un problema para las políticas públicas a futuro.

En pocas palabras, hoy tenemos un sistema que se ha degenerado y además se ha extendido a prácticamente todos los trabajadores por la vía voluntaria, incluso a los menos favorecidos por sus condiciones estructurales (mujeres jefas de hogar, trabajadores con bajos salarios y escasa educación, etc.). Asimismo es un sistema caro (con altos costos administrativos y primas de seguros) y en los cuales los trabajadores asumen el riesgo por las inversiones realizadas por las AFAP y el Estado asume el riesgo de pagar las prestaciones al final del camino.

Por otra parte el caso chileno, pilar de la aplicación de este tipo de sistema, producto de los muy malos resultados en los montos de las pensiones pagadas, optó por establecer un pilar solidario financiado con recursos públicos para paliar problemas de pobreza en la vejez, alertando sobre los magros resultados que estos sistemas pueden generar.

2. La Unidad Reajutable es una unidad de medida indexada al Índice Medio de Salarios (IMS).

"Payasines", Yadin Andrés Xolalpa Lázaro México, 2013



En Uruguay en estos momentos el movimiento sindical plantea, como un paso hacia el objetivo de eliminación del sistema de AFAP, que se abra la posibilidad de desafiliación a todos aquellos que se afiliaron voluntariamente por entender que, entre otras cosas, se trata de un colectivo de trabajadores más vulnerables dentro del mercado laboral y no pueden quedar librados a su suerte. La visión estratégica de los sindicatos im-

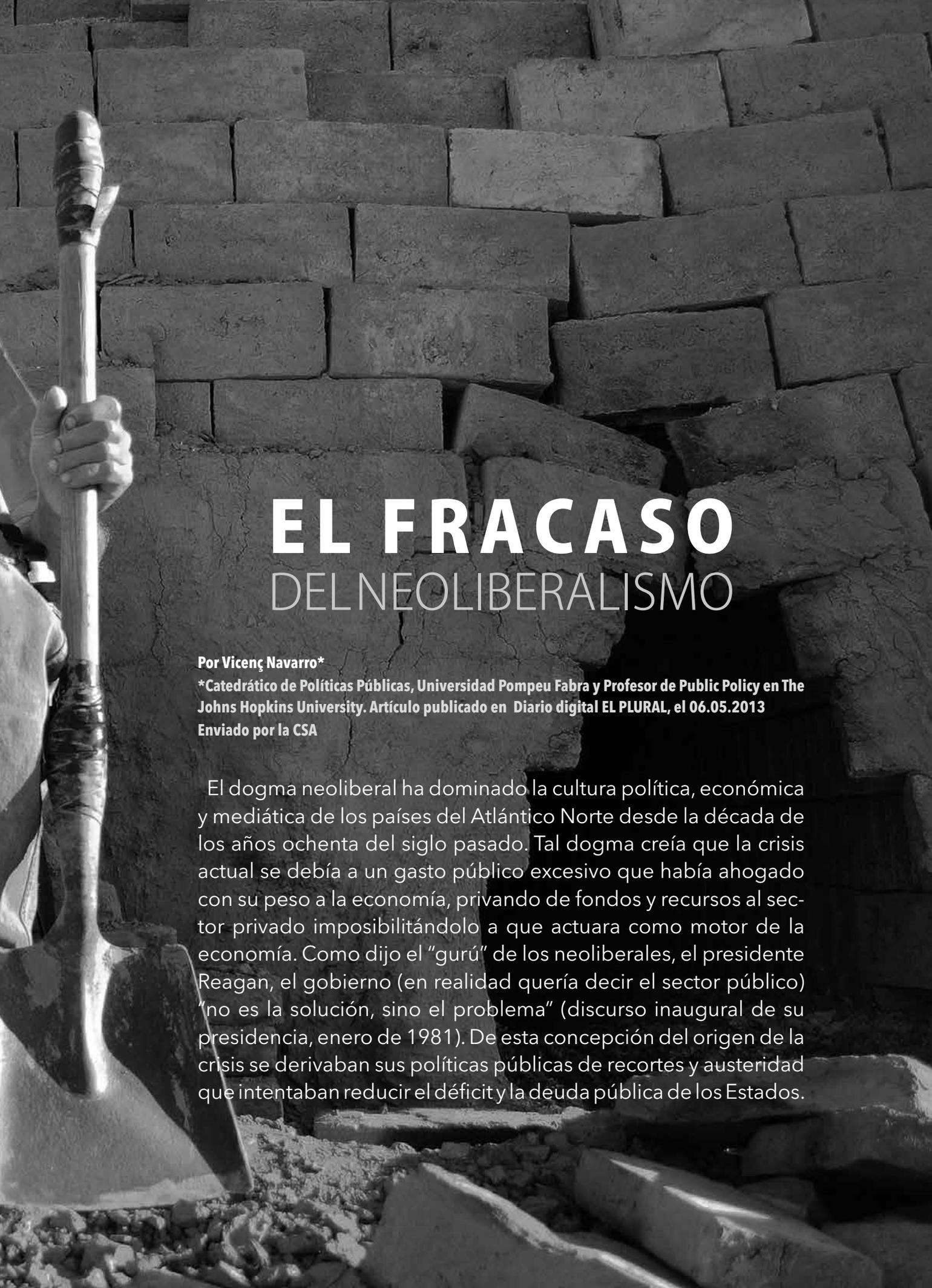
plica avanzar en el cumplimiento de los principios de seguridad social del universalismo, la solidaridad y la distribución equitativa del ingreso. ^{ct}

Referencias

Rofman, R. Oliveti, M. (2011) La cobertura de los sistemas previsionales en América Latina: conceptos e Indicadores, Banco Mundial.



"Cortando el sol", Verónica Alejandra Gómez, Argentina, 2013



EL FRACASO DEL NEOLIBERALISMO

Por **Vicenç Navarro***

***Catedrático de Políticas Públicas, Universidad Pompeu Fabra y Profesor de Public Policy en The Johns Hopkins University. Artículo publicado en Diario digital EL PLURAL, el 06.05.2013**

Enviado por la CSA

El dogma neoliberal ha dominado la cultura política, económica y mediática de los países del Atlántico Norte desde la década de los años ochenta del siglo pasado. Tal dogma creía que la crisis actual se debía a un gasto público excesivo que había ahogado con su peso a la economía, privando de fondos y recursos al sector privado imposibilitándolo a que actuara como motor de la economía. Como dijo el "gurú" de los neoliberales, el presidente Reagan, el gobierno (en realidad quería decir el sector público) "no es la solución, sino el problema" (discurso inaugural de su presidencia, enero de 1981). De esta concepción del origen de la crisis se derivaban sus políticas públicas de recortes y austeridad que intentaban reducir el déficit y la deuda pública de los Estados.



"Oportunidad. El flautista", Edgar Gabriel Illescas Torres, Guatemala, 2013

Los recortes se acentuaron predominantemente en los gastos públicos sociales, pues se asumía, además, que la supuestamente excesiva protección social estaba relajando a la clase trabajadora (redefinida como clase media), perdiendo competitividad. Se consideraba que los derechos laborales y sociales se habían hipertrofiado, extendiéndose demasiado, afectando con ello su productividad. Contribuyendo a esta pérdida de productividad, había habido un abultado crecimiento salarial en la mayoría de los países (y muy en especial en los países periféricos de la Eurozona) que había disparado los precios de los productos, obstaculizando así la capacidad exportadora del país. Se requería, por lo tanto, toda una batería de intervenciones públicas, que incluían desde la reducción de

aquellos derechos laborales y sociales hasta la puesta en marcha de reformas laborales que tenían como objetivo disminuir los salarios.

Ni que decir tiene que el desarrollo de tales intervenciones públicas requería toda una estrategia ideológica-mediática que tenía como objetivo hacer creer a la población que tales políticas (sumamente impopulares cada una de ellas) eran las únicas posibles, señalando que no había alternativas. Parte de esta estrategia era subvencionar, directa o indirectamente, a investigadores académicos que mostraran evidencia científica que avalara la sabiduría, necesidad, inevitabilidad y bondad de tales políticas. Entre tales trabajos, destacaban los trabajos de Alberto Alesina y Silvia Ardagna sobre la necesidad de la austeridad como medida estimuladora de

crecimiento (creando confianza en los mercados financieros) y los de Carmen Reinhart y Kenneth Rogoff, que alertaron que el crecimiento de la deuda pública por encima del 90% del PIB llevaba a la recesión, explicando la crisis financiera actual en la Unión Europea por un exceso de esta deuda pública. Estos economistas neoliberales (próximos todos ellos al capital financiero, es decir a la banca y otras asociaciones financieras) eran profesores de conocidas universidades, y gozaban todos ellos de grandes cajas de resonancia que les facilitaba su protagonismo mediático. Sus trabajos se convirtieron en la sabiduría económica convencional.

Aquí en España, donde la falta de diversidad en los medios es notable (y conocida a nivel internacional) el dominio de tal dogma fue absoluto. Así, en Catalunya, la televisión pública catalana daba, y continúa dando, una hora semanal titulada "Lecciones de Economía", donde el ideólogo más extremista de tal dogma imparte doctrina neoliberal en la forma más pura, ideólogo que aparece cada día en la televisión digital de *La Vanguardia*. Ni que decir tiene que tales fórums están prácticamente cerrados a voces críticas (excepto en intervenciones excepcionales y sumamente infrecuentes). Y en el resto de España sólo es necesario comprobar la frecuencia con que aparecen en los medios de información economistas patrocinados y/o financiados por FEDEA (el centro ideológico del gran capital) contra las veces que son entrevistados los economistas próximos a los sindicatos. El desequilibrio es pues muy grande.

El fracaso de tales políticas

Ni que decir tiene que su enorme visibilidad

en los medios de mayor difusión derivaba, no de la fortaleza de sus argumentos (que son muy débiles), sino de su función propagandística. En realidad, la evidencia científica, fácilmente accesible, mostraba el error y la falsedad de los argumentos que sostenían el edificio sobre el cual se había constituido el dogma, incluyendo entre otros hechos, que:

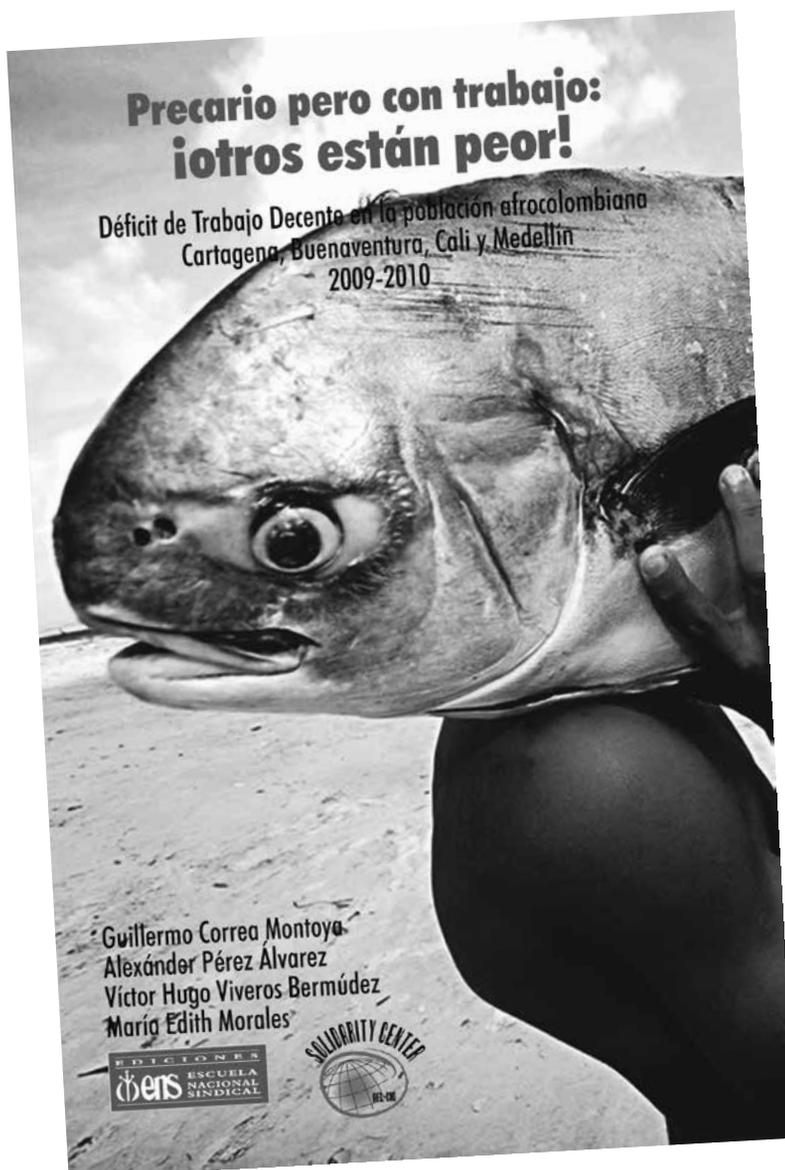
1. El presidente Reagan no bajó, sino que subió el gasto público (haciéndolo en el sector militar, en lugar del social) durante su mandato. Es más, tal como ha señalado Krugman, fue el presidente de EE.UU. que ha subido más los impuestos en tiempos de paz (bajó los de las rentas superiores, pero aumentó los de la mayoría de la población) (Ver Krugman "Reagan was a Keynesian" New York Times 08.06.12).
2. Entre los países que sufrieron la crisis de una manera más acentuada estaban Irlanda y España, que se presentaban como discípulos aventajados de la escuela neoliberal. Cuando la crisis comenzó, ambos países tenían superávit en sus cuentas públicas y su deuda pública era menor que la del promedio de los países de la Eurozona. Es absurdo que se acuse a estos países de haber caído en la crisis por haber gastado demasiado cuando eran los países con el gasto público social por habitante más bajo de la Eurozona, y sus Estados estaban en superávit.
3. Los estudios que justificaban tales políticas han sido criticados extensamente por sus errores y falsedades, con críticas devastadoras que han mostrado el carácter predominantemente ideológico y propagandístico de tales estudios. El *Center for*



"Comedor migrante", Ernesto Ramírez Bautista, México, 2013

- Economic and Policy Research de Washington, el Economic Policy Institute y el Center of Political Economy de la Universidad de Massachussets (uno de los más progresistas de EE.UU.) criticaron tales estudios desde el principio, crítica que es ahora ampliamente aceptada (ver mis artículos "El fraude en el pensamiento económico dominante", *El Plural*, 22.04.13, y "Más sobre el fraude en el pensamiento neoliberal", *Sistema*, 26.04.13)*
4. La aplicación de tales políticas ha conllevado una crisis tremenda, deteriorándose más y más la situación económica de tales países, alcanzando unos niveles de desempleo nunca antes vistos.
 5. El bienestar y calidad de vida de las clases populares se ha deteriorado de una manera muy alarmante. En realidad, la crisis se ha centrado en las clases populares, que son las que están sufriendo más los efectos negativos de tales políticas.
 6. Estas políticas están creando una enorme crisis de la democracia pues ninguna de ellas se está llevando a cabo como consecuencia de un mandato popular, pues no estaban anunciadas en los programas electorales de los partidos gobernantes que las están implementando. En realidad estas políticas son enormemente impopulares.
 7. Los únicos sectores sociales que apoyan tales políticas son los de rentas superiores y los establishments financieros y empresariales (de grandes empresas exportadoras) que son las únicas que se benefician de tales políticas. Las clases populares (que son la mayoría de la población) se oponen.
 8. El hecho de que tales políticas continúen existiendo y aplicándose se debe al enorme poder de los establishments financieros, empresariales, mediáticos y políticos que son los beneficiarios de esta crisis actual. Así de claro.

Novedades Editoriales



Más allá de las retóricas triunfalistas, de los avances y discursos de la academia, de las transformaciones jurídicas y normativas y de las construcciones de políticas públicas incluyentes —hechos que deben ser resaltados como positivos—, las realidades laborales de miles de trabajadores/as afrocolombianos continúa siendo dramática. Algunas de ellas tienen aspectos articulados con formas coloniales de esclavismo; otras comparten la precariedad nacional del trabajo en condiciones informales; y muchas más, son evidencias de un proceso histórico y continuado de exclusión y discriminación, aun en situaciones de formalidad laboral.

Adquiéralo en la Escuela Nacional Sindical
Calle 51 No. 55-78 Tel: 513 31 00 Fax: 512 23 30
E:mail: secretaria@ens.org.co - wwwens.org.co

