

CULTURA & TRABAJO

REVISTA DE LA OIT **NÚMERO 51**

ESCUELA NACIONAL SINDICAL - ABRIL DEL 2000 - ISSN 0124-390X - Tarifa Postal Reducida N° 1039 Vence Dic./2000 \$8.000



Trabajo en tiempos de globalización

En esta edición: María Cristina Bayón, Pedro Cristóbal Seidel, Carlos Ballesteros, Juan Carlos Gaviria.

CONTENIDO

EDITORIAL

Las propuestas para el 2000 **3**

COYUNTURA LABORAL

La CUT post congreso
Norberto Ríos Navarro **4**
8

40 años atravesando el desierto
Juan Bernardo Rosado

DEFENSORÍA LABORAL

Cambia la jurisprudencia en
materia de indexación
Juan Carlos Gaviria **14**
20

El caso de Empresas Varias de
Medellín
Carlos Ballesteros

INFORME CENTRAL

Trabajo en tiempos de globalización

Sindicatos automotrices en
México: Limitaciones y desafíos
María Cristina Bayón **24**
34

Relaciones laborales en Europa
José Maía Zufaur

TABLERO

CCOO frente a España y el sin-
dicalismo internacional **46**

MUJER

"Pan y Rosas"
Rocío Pineda García **48**

INVITADO ESPECIAL

"Y no habrá pobres
entre mi pueblo"
Pedro Cristóbal Seidel **50**

DERECHOS HUMANOS

Los derechos humanos de los
sindicalistas durante 1999
Programa de Derechos Humar-
nos y Laborales **63**

RESEÑAS

Geopolítica del hambre
José Fernando Gutiérrez **68**

ANALIZADA

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

¡No! al referendo del PRÍNCIPE ¡Sí! al referendo del PUEBLO

El hecho político creado por el presidente Pastrana al convocar a un referendo para introducir reformas a nuestras instituciones políticas y para revocar el mandato a los congresistas en ejercicio, no expresa otra cosa que una jugada política para distraer la atención o atenuar la tormenta que se le venía encima a partir del descubrimiento de la compra del ejecutivo del voto de los congresistas y de los mecanismos a través de los cuales éstos hacían efectivo sus cobros. El presidente se aprovecha de dos fenómenos políticos de irrefutable valor y de mucho apoyo ciudadano: la lucha contra la corrupción y la imperiosa necesidad de reforma a nuestras instituciones y costumbres políticas como tabla de salvación a su desastre político, y de contera le juega a arrastrar el repudio popular contra la corrupción y la politiquería a favor de sus propuestas elitistas y antidemocráticas.

De bulto se evidencia una pretensión de elitizar la representación en los órganos legislativos cuando se pretende reducir el número de éstos, 70 senadores elegidos con cifra repartidora, es decir, casi sólo con cuocientes y por tanto con eliminación de los residuos, significa que solo los barones políticos tendrán cabida en este órgano legislativo y por tanto las minorías estarán excluidas de él. Elitismo también significa el ejercicio ad honorem de la política en los municipios, sin pago por una actividad que exige dedicación exclusiva, cuando menos en los municipios de tamaño mediano y grande.

Ningún favor a la representación regional hace la eliminación de las asambleas. La democracia es más amplia entre mayor sean los espacios de representación y la propuesta de eliminar las asambleas departamentales lo que hace es reducir, acortar los espacios de representación.

El hecho político creado es irreversible y de gran transcendencia para nuestra democracia y puede tener un significativo valor de ampliación o de restricción de nuestras instituciones políticas, ante él hay que actuar a favor de aquellas propuestas que hagan más amplia la democracia, que eliminen las prebendas de nuestros legisladores, que terminen con los métodos de compra de parte del ejecutivo de los votos de los legisladores, que establezcan las más estrictas inhabilidades y la muerte política para quienes infrinjan las reglas de juego y por sobre todo establecer la financiación pública total de las campañas electorales, para dar igualdad de oportunidades y para terminar o por lo menos reducir la intervención de los grandes conglomerados económicos en la elección de los representantes a los órganos colegiados.

De seguro que una reforma de contenido democrático y no elitista deberá provenir de una iniciativa popular vía un referendo solicitado por el pueblo a través del 10% de la población electoral del país, en esta iniciativa y en la definición del contenido de un referendo de estas características debemos participar de manera muy activa los trabajadores y sus organizaciones sindicales. Es ésta la condición para que el príncipe no imponga su querer y sí lo haga el pueblo



do, presentaban exhaustivos informes sobre el aterrador panorama de los derechos humanos en Colombia.

Ante el horror general nuestro gobierno se comprometía a tomar medidas radicales, presentar proyectos de ley, ratificar tratados, abrir más oficinas de derechos humanos, y un largo etcétera que no cumpliría; para volver al año siguiente a decir lo mismo, y así hasta que sus principales temores se volverían realidad. Al borde del nombramiento en la ONU de un Relator Especial, o de una Comisión de Encuesta de la OIT, el ministro respectivo, o en este caso la bella Ministra de Trabajo o el pobre Vicepresidente de la República, empacan maletas a toda velocidad y se van dos semanas a Suiza, sede de la OIT y de la Comisión de DDHH de la ONU, a correr una maratón de reuniones, cocteles, almuerzos y cenas con embajadores y funcionarios, y por segundos la amenaza queda en vilo gracias a trueques por mecanismos más “benignos” como oficinas permanentes o misiones de contacto que vienen, se horrorizan de nuevo, se escandalizan y terminan presentando informes casi siempre más fuertes aún que los de las temidas ONG, para su alegría, y para desconsuelo de nuestros gobernantes que se preguntarán en su ingenuidad ¿Cómo así, pero no habíamos ganado nosotros?

En fin, la última “victoria” del gobierno colombiano disfrazado con la cara de su bella, no nos cansamos de repetirlo, Ministra de Trabajo y seguridad social, fue que tras quince días de revoloteo, seguido de abundante parloteo en cuanto despacho de la OIT en Ginebra pudo entrar, logró el milagro de evitar el nom-

bramiento de una Comisión de Encuesta que se daba ya como un hecho.

Pero ni los miembros del Consejo de Administración, ni el Comité de Libertad Sindical, a pesar de su cuero duro y de su tendencia a cazar la menor cantidad de pleitos, es decir, a tratar hasta lo imposible de no sancionar a nadie por nada, pudieron evitar que por enésima vez que Colombia saliera incólume después de años de compromisos incumplidos y de violencia sistemática contra los sindicalistas. Obligados a hacer alguna cosa los miembros del Consejo de Administración le sacaron a gobierno y trabajadores el acuerdo de nombrar una Misión de Contactos Directos conformada por dos expertos independientes, en este caso los profesores Casio Amésquita Barrios del Brasil y Alberto Pérez y Pérez del Uruguay, esta Misión es para pesar del gobierno colombiano la antesala de la temida Comisión de Encuesta.

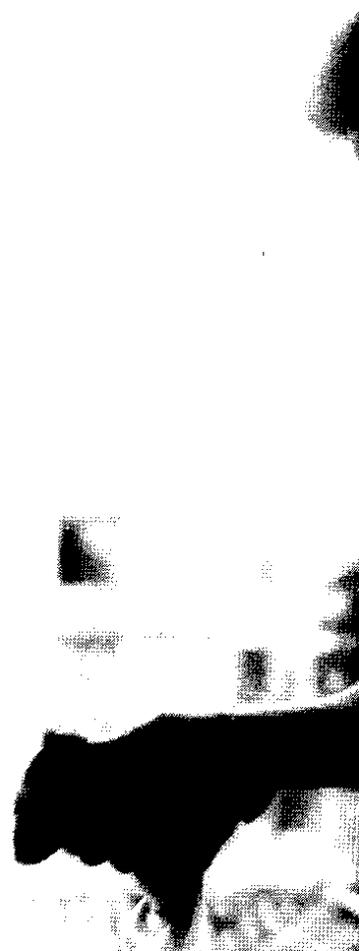
Siendo la Misión un hecho, el Ministerio de Trabajo se ocupó en principio de organizar una agenda en la que no existiera espacio para los trabajadores y a renglón seguido, desatar una campaña de desinformación relacionando a la Misión y a su sombra, la Comisión de Encuesta, con posibles sanciones económicas contra el país, lo que afectaría a los más pobres, la imagen internacional del país, el proceso de paz y otro resto de barbaridades sin base real.

Bien, tras otro enfrentamiento con la bella Ministra, se logró cambiar un tanto, que no mucho, la agenda de la Misión. Se pudo realizar una visita a la ciudad de Medellín y hubo un poco más de

espacio para las organizaciones de trabajadores respetando el principio fundamental de que la OIT es una organización tripartita en donde están representados por igual Estados, empresarios y trabajadores.

Y con este decorado se presentó la Misión, primero en Bogotá y durante cuatro horas del viernes 11 de febrero en el Hotel Nutibara de Medellín.

Los salones del antiguo hotel, tan significativo para la aristocracia de la ciudad en una época no muy lejana, se estremecieron ese día con la bulliciosa manifestación de varios cientos de trabajadores que esperaban a la Misión con consignas contra el Estado y en defensa de la OIT. Porque esta organización interna-





abogados sintieron que habían logrado abrir la puerta de la justicia cerrada durante años para ellos.

Con ese ánimo eufórico, la CTC, la CGTD, la subdirectiva CUT de Antioquia y la Escuela Nacional Sindical preparamos la agenda de la reunión e hicimos un esfuerzo para concertar todos los detalles. En primer lugar, definimos conjuntamente una lista de dieciséis casos que consideramos los más graves de la región y que recorren todo el catálogo de posibles violaciones al derecho a la vida, a la asociación y a la negociación colectiva de los trabajadores y trabajadoras. Con la activa participación de las organizaciones víctimas hicimos un ejercicio de documentación y escritura de cada caso. Toda esa información, más varias decenas de kilos de anexos contentivos de fallos judiciales y otros papeles de cada caso, se la entregamos a los miembros de la Misión.

En el encuentro la Misión se reunió con los presidentes de las centrales obreras en la región y con un grupo de dirigentes sindicales y abogados que presentaron cada caso. Las constantes violaciones al derecho a la vida y a la integridad, además del desplazamiento de los maestros y maestras de ADIDA (Asociación de Instructores de Antioquia). La eliminación de las organizaciones sindicales y la contratación laboral en Everfit e Indulana gracias al sistema de cooperativas de trabajo asociado. La muerte de varios líderes sindicales y la desaparición del sindicato de los trabajadores que trabajan para la empresa italiana que construye la hidroeléctrica de Porce II. El desmonte ilegal de la figura de traba-

cional, venida a menos durante la guerra fría, ha resucitado gracias a la globalización y a sus efectos empobrecedores de países y personas. Nada más en Colombia es gracias a la presión de la OIT que gobierno y empresarios han comenzado a preocuparse por la situación de derechos humanos o por la erradicación del trabajo infantil. Esto se debe también claro está, al caso de Empresas Varias de Medellín, y al fallo de la Corte Constitucional, que simplemente reconoció lo que ya la Constitución decía y el gobierno y los jueces se negaban a aplicar: que los convenios de la OIT ratificados por Colombia tienen fuerza de ley y son por tanto de obligatorio cumplimiento. Las organizaciones de trabajadores y varios



jadores oficiales en Antioquia y la desaparición de su sindicato, el despido ilegal de todos los trabajadores de Quintex sin ningún tipo de indemnización. Estos son, entre otros muchos, muestra de una persistente acción por parte de actores armados, empleadores y Ministerio para irrespeter todos las normas que garantizan el derecho de asociación sindical, amparados en la desprotección del Estado, cuando no en su complicidad. En una segunda reunión con la ENS, los presidentes de las centrales obreras y los secretarios de derechos humanos de la CIOSL y la ORIT, se presentó a los miembros de la Misión de Contactos el

análisis de lo que ocurre en Colombia y en especial en Antioquia en cuanto a derechos sindicales, al derecho a la vida y a la integridad física.

Fue relevante el recibimiento que algunos medios de comunicación dieron a la visita de la Misión. El editorial del periódico El Mundo calificó a sus miembros de burócratas internacionales y al sindicalismo de mentiroso sobre una situación laboral y sindical que el periódico describe como plenamente enmarcada en el respeto de los derechos de asociación y sindicalización, excepto por alguna víctima aislada por causa del conflicto armado. Las organizaciones de trabajadores no tuvimos que hacer gran esfuerzo para explicar cómo los medios en Colombia cubren el tema laboral y sindical.

El balance de la visita es para nosotros bastante positivo. Logramos construir sinergia entre todas las organizaciones de trabajadores. Contamos con el apoyo y la compañía de las secretarías de DDHH de la ORIT y la CIOSL, que mostraron nuevamente su compromiso con el sindicalismo colombiano. La documentación y presentación de los casos fue contundente y clara y los casos presentados de una gravedad innegable. Esperamos que la Misión haya tomado nota de todo y que en junio, cuando se reúna la Conferencia Internacional del Trabajo y el Consejo de Administración de la OIT, se nombre una Comisión de Encuesta para Colombia. Mientras tanto toca aguantar y buscar alternativas a la guerra, la deslaborización y la política de desconcertación (sic), en todas sus posibles significaciones, del presente gobierno

La Corte Constitucional se pronuncia sobre la vigencia y aplicación de los convenios internacionales de trabajo

El caso Empresas Varias de Medellín

Antecedentes

A finales de 1992 el sindicato de trabajadores de Empresas Varias de Medellín inició un conflicto colectivo de trabajo, que no tuvo solución en la etapa de arreglo directo, razón por la cual los trabajadores realizaron un cese de actividades de conformidad con lo dispuesto en el art. 444 del CST, el que fue declarado ilegal por el Ministerio del trabajo, posibilitando el despido colectivo de 209 trabajadores sindicalizados.

La ilegalidad se sustentó en que el art. 450 del CST prohíbe la huelga en los servicios públicos y el servicio de aseo lo era según las normas que reglamentaron ese artículo, pero cuya vigencia era anterior a la actual Carta Política.

El sindicato y la mayoría de los trabajadores iniciaron acciones judiciales contra tales decisiones (declaratoria de ilegalidad y despido), con resultados nega-

tivos para sus intereses. Posteriormente formularon una queja ante la OIT por considerar que se violentaban varios convenios internacionales del trabajo, y el derecho fundamental al debido proceso. El Comité de Libertad Sindical de la OIT recomendó que el gobierno nacional adelantara las medidas necesarias para lograr el reintegro de los trabajadores, además consideró que Colombia debe tomar las medidas para que la calificación de la legalidad de la huelga sea determinada por un órgano independiente y no por la misma administración. Del mismo modo se pidió "al gobierno para que tome medidas para modificar las disposiciones del CST que prohíben la huelga en una amplia gama de servicios que no pueden ser considerados esenciales en el sentido estricto del término (en particular los artículos 430 y 450). Esta

Por

Carlos Ballesteros

*Abogado Laboralista,
miembro del equipo EINS*



recomendación fue acogida por el Consejo de Administración de la OIT, a pesar de ello el Gobierno no le dio cumplimiento.

Por lo anterior, el sindicato presentó la acción de tutela, siendo resuelta de manera negativa en primera y segunda instancia.

Sentencia de la Corte Constitucional

La Corte Constitucional revisó las providencias de tutela planteando interesantes razonamientos entre los que se destacan: En este caso no se puede hablar de hechos cumplidos ni de cosa juzgada que

impidieran la acción de tutela, pues se debatían derechos del sindicato, mientras que en los procesos judiciales se pretendía el restablecimiento de derechos individuales. Según la Corte se trata de los derechos fundamentales del ente colectivo, y de la fuerza vinculante de la recomendación de un órgano internacional de control". Concluye esta corporación que se violentaron los derechos a la participación, al debido proceso, ya que se "marginó al Sindicato de la actuación que verificó el cese de actividades en las Empresas Varias de Medellín, ya que fue adelantada por el Ministerio del trabajo y Seguridad Social con la participación del empleador, más no la de los trabajadores".

Tanto el Ministerio como la empresa, con su actuar negaron una garantía constitucional, lo que es contrario a toda lógica jurídica. Por esto concluyó la Corte "En el caso bajo examen, tal actuación es violatoria del derecho de participación de los trabajadores afiliados al sindicato... y el Sindicato actor, así como los Convenios 87 y 98 de la OIT, que hacen parte del bloque de constitucionalidad".

Para poder acudir a los organismos internacionales es necesario agotar previamente la totalidad de trámites internos. "Por lo anterior, cualquier pronunciamiento de estas instancias necesariamente constituye un hecho nuevo".

El Ministerio incurrió en vía de hecho al declarar ilegal el cese de actividades violentando el debido proceso.

Al momento de declararse la ilegalidad al cese de actividades no se había expedido la ley 142 de 1994 que consideró como servicio público esencial el del

aseo, por lo que a juicio de la Corte “no era posible restringir el ejercicio de la huelga en las empresas que lo prestaren.”

El estado como empleador, no puede ser el mismo que califique la ilegalidad de la huelga, pues resulta contrario al principio de la buena fe en el cumplimiento de los compromisos internacionales adquiridos por Colombia al ratificar los Convenios 87 y 98 de la OIT, que sea un órgano gubernamental el que haga la calificación de la ilegalidad de la huelga, pues de esa manera se priva a los trabajadores de una garantía: la de tener acceso a un tercero imparcial que decida, cuando el conflicto entre ellos y su empleador sobre la conformidad de la huelga con su regulación legal, no puede ser dirimido por las partes.”

Se ratifica que los derechos laborales son derechos humanos.

Con fundamento en el derecho de los tratados, los Estados deben cumplir los acuerdos y convenios que suscriben, fundándose en el principio de la buena fe (*pacta sunt servanda*) y se prohíbe que los Estados invoquen las disposiciones internas para justificar el incumplimiento de las obligaciones internacionales. Colombia desde un punto de vista formal ha adquirido de manera especial el compromiso de cumplir cabalmente los convenios internacionales del trabajo entre otras por las siguientes razones:

1. Es miembro de la OIT desde su fundación (1.919)
2. Ha ratificado los convenios más importantes en materia de Derecho de Asociación Sindical, y fundamentalmente los Convenios 87 y 98

3. La CN del país de manera expresa señala que los convenios de trabajo debidamente ratificados hacen parte del ordenamiento interno (art. 53 CN) y además que por ser derecho fundamental prevalece en el orden interno (Art. 93) “con ello, los jueces de la República adquirieron la obligación de tenerlos en cuenta y aplicarlos cuando sea pertinente (art. 230 CP), haciendo parte en consecuencia del llamado bloque de constitucionalidad.

Conclusiones de la Corte

Se concluyó que se había violado el derecho de asociación sindical, el derecho a la participación, el del debido proceso, entre otras razones por desconocer los convenios internacionales debidamente ratificados por Colombia y en consecuencia se tutelaron los derechos en los términos ya indicados.

Enseñanza y elementos de reflexión

Es sumamente importante destacar de esta providencia las siguientes enseñanzas:

Los compromisos adquiridos por Colombia a nivel internacional deben ser cumplidos y por tanto los habitantes estamos en la obligación de exigirlos. En el caso de los trabajadores y sus organizaciones, existe un mecanismo óptimo como lo es la queja ante la OIT, la que debe ser formulada por cualquier organización sindical, así no sea parte directa del problema. Para acudir a dicho organismo deben



agotarse previamente los tramites administrativos y judiciales internos. Esta vía se facilita gracias al desarrollo de la tecnología, y especialmente la internet y el correo electrónico. Las recomendaciones de los organismos internacionales de control tienen fuerza vinculante, de ahí la importancia del ejercicio de estas acciones. Su incumplimiento puede traer consecuencias de carácter disciplinario, fiscal e incluso se podría pensar que penal, además de posibilitarse la acción de tutela, como ocurrió en el caso analizado. La interpretación de cualquier institución de carácter laboral debe hacerse teniendo en cuenta fundamentalmente la letra y el espíritu de los convenios internacionales que la rigen. Extraña que la formación profesional de los estudiantes

de derecho carezca del estudio profundo y detenido de cada uno de los convenios ratificados por Colombia, que son muchos, y, como hemos visto, prevalecen en el orden interno. Esta deficiencia se refleja en la actuación de los diferentes profesionales del derecho ya sea como funcionarios judiciales, administrativos o incluso como legisladores, lo que acertadamente destacó la Corte Constitucional de la siguiente manera:

“...En cada una de las oportunidades que se presentaron ante los jueces, invocaron las normas de derecho internacional y las de derecho nacional que les asisten; en todos los casos , sin excepción, los tribunales desdeñaron las normas internacionales que les reconocen los derechos a los demandantes y citaron nuevamente las disposiciones de derecho interno (preconstitucional, modificado de manera importante por la nueva Carta), como fundamento para negar sus peticiones. *Las autoridades colombianas incumplieron, entonces, las dos obligaciones básicas en materia de implementación de tratados sobre derechos humanos*”.

Las autoridades a que hace alusión la Corte son: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Relaciones Internacionales, Empresas Varias de Medellín, todos los jueces laborales de circuito de la ciudad de Medellín, todos los magistrados del tribunal superior de Medellín, en su sala laboral, magistrados de la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia, magistrados del tribunal de Antioquia y magistrados del Consejo de Estado.

¿Qué problema evidencian estos hechos? A mi juicio que en términos gene-

rales los integrantes de buena parte de la rama judicial, y especialmente la que decide asuntos laborales, no se encuentran comprometidos con la actual Constitución Política a pesar de la especial obligación que tienen los servidores públicos de cumplirla. Es lamentable observar como aún se fundamentan decisiones judiciales invocando criterios que se tenían antes de la vigencia de la actual carta, sin justificar por qué razón a su juicio mantienen valor a pesar de haber quedado derogada expresamente en el año de 1991. En otras palabras, pareciera que para estos funcionarios la Constitución no ha cambiado y se rigen en abierta rebeldía contra la actual Carta Política. En este sentido, es dable preguntarse ¿qué sentido tendría todo ese esfuerzo político, económico y social que derogó la anterior Constitución? ¿Ninguno? Esto justifica a quienes consideran que el error más grave de los constituyentes fue no haber inhabilitado a los integrantes de las máximas corporaciones judiciales y a los del Congreso para sí dar la oportunidad a personas que efectivamente tuvieran un compromiso con la nueva Constitución del país, para permitir su cabal desarrollo. ¿Será acaso que se requiere que nuevamente se reúna el Constituyente primario para aclarar lo consagrado en esta Carta y adoptar los correctivos de rigor, evitando los errores cometidos en el 91? Por esto no es extraño observar la reacción frente a esta decisión por parte de quienes no se encuentran comprometidos con dicho desarrollo, ejemplo de ello lo constituye la sentencia de la Corte Suprema de Justicia en la cuál se

cuestiona durante la decisión que se ha analizado; además de diferentes artículos en los medios de comunicación especializados y no especializados. Solo resta indicar que providencias como la reseñada permiten un verdadero desarrollo de la Carta, razón por la cual es nuestra obligación divulgarlas ante los diferentes estamentos de la sociedad, a fin de demostrar finalmente que el desarrollo de la Constitución no está solo en manos de unos pocos magistrados, sino de toda la población beneficiaria, que acompaña y aplaude estas decisiones. Igualmente se debe advertir sobre los peligros de la mentada reacción para contrarrestar sus nocivos efectos



La Corte Suprema de Justicia
desproteje aún más a los trabajadores

Cambia la jurisprudencia en materia de indexación

Por

Juan Carlos Gaviria

Abogado Laboralista, miembro del equipo ENS.

El CST consagra la indemnización moratoria (Art. 65) como mecanismo para sancionar el incumplimiento del empleador cuando al tiranizar la relación laboral no afectaría un pago idóneo al trabajador de los salarios y prestaciones sociales.

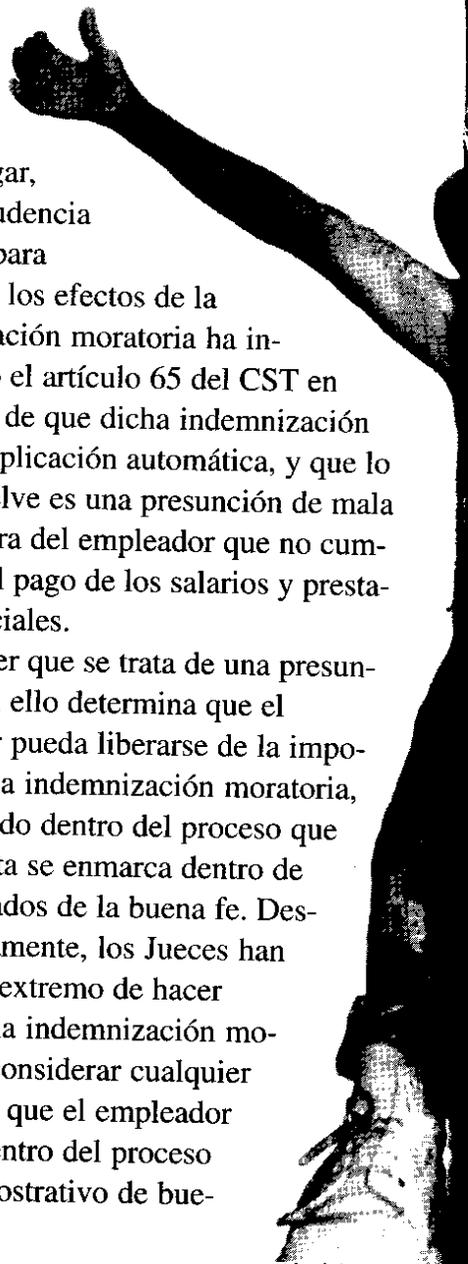
La indemnización moratoria determina que el empleador incumplido debe pagar al ex trabajador un día de salario por cada día de mora en el cumplimiento de las obligaciones antes enunciadas.

Sin embargo, la indemnización moratoria no soluciona todos los casos de incumplimiento obligacional por las razones que a continuación se exponen.

En primer lugar, la indemnización moratoria solo resulta procedente cuando se quedan adeudando al trabajador al terminar la relación laboral salarios y prestaciones sociales, lo cual deja por fuera del ámbito de aplicación de la indemnización moratoria múltiples supuestos (v.g. cuando el empleador queda adeudando indemnizaciones por despido o cuando en vigencia de la relación laboral no se cumple con determinadas obligaciones).

En segundo lugar, la jurisprudencia nacional para morigerar los efectos de la indemnización moratoria ha interpretado el artículo 65 del CST en el sentido de que dicha indemnización no es de aplicación automática, y que lo que envuelve es una presunción de mala fe en contra del empleador que no cumplió con el pago de los salarios y prestaciones sociales.

Al entender que se trata de una presunción legal, ello determina que el empleador pueda liberarse de la imposición de la indemnización moratoria, demostrando dentro del proceso que su conducta se enmarca dentro de los postulados de la buena fe. Desafortunadamente, los Jueces han llegado al extremo de hacer nugatoria la indemnización moratoria al considerar cualquier argumento que el empleador esgrima dentro del proceso como demostrativo de bue-



na fe (se acude a expresiones como “el empleador pagó lo que creyó deber” o “desde la contestación de la demanda se discutió la naturaleza del vínculo laboral”).

Para suplir los vacíos que en materia de incumplimiento de obligaciones laborales presenta la legislación laboral, y al reconocer a la inflación y a la deprecia-

ción monetaria como fenómenos indiscutibles que alteran el equilibrio de la relación jurídica, la jurisprudencia nacional comenzó a analizar el problema de la actualización de las obligaciones laborales, desarrollando así el concepto de indexación.

Inicialmente, se sostuvo que la indexación resultaba procedente en los casos en que no se contemplara a la indemnización moratoria como mecanismo para remediar el incum-

plimiento obligacional, partiéndose del supuesto de

que se estuviera frente

a casos de obligaciones que tuvieran el carácter de exigibles.

Desde este ámbito la indexación se concibió como un mecanismo para sancionar el incumplimiento obligacional y más concretamente como una indemnización de perjuicios en los eventos en que se estructurará la mora del empleador.

Si bien es cierto que desde esta perspectiva se reconoció que el trabajador no tenía por qué soportar patrimonialmente las consecuencias de la devaluación monetaria, también lo es que el mecanismo de actualización monetaria de las obligaciones no implicaba una sanción para el empleador, pues simplemente lo que se logra con la indexación es que el derecho conserve su valor, sin que el deudor (empleador) se vea favorecido por un hecho que resulta ajeno a las partes. Asumiendo una posición hermenéutica progresista y entendiendo la naturaleza real del problema, la Jurisprudencia nacional desde el año de 1997 comenzó a extender el ámbito de aplicación de la indexación a supuestos de obligaciones que no fueran exigibles, reconociendo la posibilidad de que se indexarán por ejemplo obligaciones pensionales cuando entre la fecha de terminación del vínculo laboral y la fecha de causación de la pensión se produjeran supuestos de devaluación monetaria.

Desde esta perspectiva se superó la tesis de la indexación como mecanismo indemnizatorio para afrontarla desde el ángulo de principios generales del derecho como la equidad, el equilibrio de la relación contractual o el enriquecimiento sin causa, para citar algunos. Se entendió acertadamente que cuando se indexa una obligación no se está agravando la carga del deudor, sino que por el contrario se busca que este pague el valor realmente debido.

En sentencia del 10 de diciembre de 1998 (Rdo. 10.939) la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia explicó acerca de la indexación:

“...Conforme lo tiene dicho la Corte de vieja data, y lo reiteró recientemente en su sentencia de casación del 5 de agosto de 1996, radicación 8616, La indexación es aplicable en el derecho del trabajo y, específicamente en casos como el que se trata, con el objeto de paliar los efectos que la pérdida del poder adquisitivo de la moneda tiene sobre la cuantía de créditos laborales, como la pensión de jubilación que le fue reconocida al demandante.

Y es por lo anterior que con fundamento en los artículos 8 de la Ley 153 de 1887 y 19 del Código Sustantivo del trabajo se ha admitido la posibilidad de aplicar en asuntos del trabajo la corrección o actualización monetaria. Solución a la que se ha llegado teniendo en cuenta: principios de derecho laboral, de justicia y de equidad; la consagración positiva de la corrección monetaria en varios campos de la actividad civil en Colombia, como también en el derecho administrativo; su aceptación por la doctrina y jurisprudencia extranjeras; las normas reguladoras de pago; los principios del equilibrio contractual, y los desarrollo que en materia de seguridad social pensional introdujo la Ley 100 de 1993”.

“Se impone recordar que ha sido posición reiterada de la Sala reconocer la aplicabilidad de ella indexación como mecanismo para enfrentar la pérdida del poder adquisitivo de ella moneda, argumentando, para el efecto, en unos casos, razones de justicia y equidad, y en otros, el retardo del cumplimiento de una obligación. Empero, en fechas más recientes, con fundamento en la primera razón precitada, se ha precisado la procedencia

de aquella para actualizar una suma de dinero que va a servir para tasar una obligación futura, y a la cual se proyecta, como es obvio, las incidencias negativas de la inflación”.

No obstante la solidez jurídica de la solución jurisprudencial, a partir del 18 de agosto de este año la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia modificó nuevamente su criterio al entender que la indexación sólo procedía cuando de obligaciones exigibles se tratara cerrando así el paso a la posibilidad de actualización del valor de la primera mesada pensional.

En dicha sentencia (Rdo. 11 .818) expresó la Corte:

“...no es posible jurídicamente hablando, indexar la primera mesada pensional cuando el derecho se reconoce en la oportunidad indicada en la ley y el empleador, obligado a su pago por no haberla sustituido en ninguna entidad encargada del riesgo, no ha retardado su cancelación.”

Independientemente de la inseguridad jurídica que se deriva del permanente cambio jurisprudencial. Lo cierto es que la Corte lamentablemente retrocedió en la interpretación del fenómeno de la indexación.

El desarrollo que venía realizando la jurisprudencia nacional de esta figura resultaba acorde con principios constitucionales y legales que rigen en el ordenamiento jurídico colombiano, y por ello se guarda la esperanza que en el futuro se afronte nuevamente la indexación desde la perspectiva explicada



**Trabajo en Tiempos
de Globalización**

Relaciones Laborales en Europa

En Europa ha predominado durante años el “modelo fordista” de producción, basado en la gran empresa industrial que realiza una producción masiva, con especialización de las tareas y las competencias y una organización piramidal del trabajo. Junto al pleno empleo logrado por los países más industrializados después de la II Guerra Mundial, ello ha producido los llamados “modelos de capitalismo del bienestar”, con características propias frente a otras formas de capitalismo. Se partía de un sistema productivo en el que predominaba el contrato de trabajo por cuenta ajena, a tiempo completo, de carácter indefinido. Dadas las condiciones culturales y sociales, el empleo era fundamentalmente masculino. Sin embargo este estado de cosas está sufriendo un cambio profundo, como consecuencia de:

- La elevación del nivel de educación y de formación profesional, que conlleva mayor autonomía profesional.

- La presión creciente de la competencia en mercados más abiertos.
- La aceleración del cambio tecnológico.
- El acceso masivo de la mujer al empleo —uno de los hechos más significativos que registra el mundo del trabajo— tiene también gran incidencia en el ámbito de las relaciones laborales, además de sus derivaciones en la estructura de la familia.

La nueva realidad de los contratos de trabajo

Desde el punto de vista económico, una de las consecuencias de este proceso es que no puede hablarse ya de un modelo único de producción, sino de la coexistencia de diferentes modelos. Y desde el punto de vista jurídico y contractual hay que afrontar una nueva realidad marcada por tres aspectos.

El primero deriva de los *cambios en el trabajo por cuenta propia o autónomo*.

Por:
**José María
Zufiaur**

*Representante de la
Unión General de Traba-
jadores de España
(UGT) en el Comité
Económico y Social de la
Unión Europea*

Es fuente de este artículo el Informe del Grupo de Expertos para la Comisión Europea: “Cambios en el Trabajo y Futuro del Derecho del Trabajo en Europa” Junio 1998.

Desde principios del siglo XX en virtud del desarrollo del modelo de producción fordista y de la “vocación expansiva” del Derecho del Trabajo (que conducía a considerar, en el ámbito de la legislación laboral, relaciones que tradicionalmente estaban excluidas), se había venido produciendo una disminución constante del número de trabajadores autónomos y el simultáneo incremento de los trabajadores asalariados.

Aunque podía pensarse que la crisis del empleo y las transformaciones en la gestión de las empresas de los últimos años llevaría a un fenómeno inverso, las estadísticas disponibles en Europa no confirman esa creencia. Demuestran, por el contrario, un doble fenómeno: la estabilidad cuantitativa y la transformación cualitativa del trabajo por cuenta propia. La tendencia general en Europa no es al aumento del trabajo independiente, sino a su estabilización con respecto al empleo total. Esto implica porcentajes muy elevados de trabajadores autónomos, particularmente en algunos países del Sur de Europa. Además, el trabajo independiente crece en el sector de los servicios mientras que el número de agricultores independientes sigue disminuyendo. Respecto a los cambios cualitativos, el aumento de la importancia del trabajo autónomo puede producir efectos contrapuestos:

- De un lado, desvalorización del trabajo, cuando se utiliza para expulsar del derecho laboral a los trabajadores poco cualificados y en situación de precariedad. El trabajo independiente es enton-

ces una forma, que puede llegar a ser fraudulenta, de desregulación y competencia desleal.

- De otro lado, valorización del trabajo, cuando el recurso al trabajo independiente libera la capacidad de innovación y de adaptación de los trabajadores realmente autónomos y, en general, con elevado nivel de calificación. En este as-



Neftalí Orozco, 29 años
“Llevo 2 años graduado de ingeniero civil y desde eso me ha tocado manejar el taxi de mi papá porque no consigo trabajo para lo que estudié”.

pecto, el autoempleo cumple determinadas exigencias productivas: es flexible en términos de tiempo, lugar, tipo de servicios y costo, responde a las necesidades de los sectores económicos más avanzados, en los que la exigencia de innovación y de calidad obliga a contar en primer lugar con la calidad y la creatividad de los hombres.

Sin embargo, hay que constatar que es el primer caso el que, hoy por hoy, predomina.

El segundo se refiere a la *evolución del criterio de subordinación o dependencia* que caracteriza el contrato de trabajo.

Ello deriva, por un lado, de transformaciones en la práctica del poder en el seno de las empresas. Y también la consecuencia de esta evolución es ambivalente. Es positiva en cuanto se reconoce a los trabajadores una mayor autonomía en la organización de su vida y de su trabajo como consecuencia del desarrollo de las nuevas tecnologías, la elevación del nivel de formación, los nuevos métodos de gestión participativa, etc. Allá donde la organización en red tiende a sustituir a la organización piramidal, el poder se ejerce de forma diferente: mediante una evaluación de los productos del trabajo y no mediante una prescripción sobre su contenido. De esta forma, los trabajadores están más sometidos a obligaciones de resultados que a obligaciones de medios. La consecuencia es una mayor capacidad de iniciativa y flexibilidad en la ejecución del trabajo, aunque, en todo caso, el empre-

sario sigue conservando el poder de dirección y de impartir las grandes orientaciones sobre la realización de las tareas.

Esta evolución se ha detectado en todos los países europeos y afecta tanto al sector industrial como a los servicios. Puede revalorizar la dimensión colectiva del trabajo porque el trabajador, en esta nueva organización, ya no está atado a una función especializada, sino en un proceso colectivo de producción. No es tampoco seguro, como a veces se piensa, que tenga como consecuencia una mayor individualización de las relaciones laborales pues, en general, lo que se busca es una autonomía colectiva, una dinámica de grupo. Este objetivo puede llevar incluso a cuestionar las políticas de individualización de los salarios que florecieron en los años ochenta.

Pero también en la evolución del trabajo subordinado hay una cara mucho menos favorable: el aumento del peso de la subordinación. Ello es consecuencia, en primer lugar, obviamente, del alto desempleo de la Unión Europea, que lleva a los asalariados a someterse a condiciones de trabajo que rechazarían si pudieran encontrar fácilmente otro empleo. En segundo lugar, del empleo precario que tiene una elevada incidencia en la UE. En este caso, el empresario dispone de un instrumento poderoso para dictar el comportamiento de los trabajadores (en particular los jóvenes, que suelen empezar su vida profesional con contratos de este tipo): a su habitual poder de dirección añade el de prorrogar o no la relación laboral al expirar el contrato. Y en tercer lugar, se constata un trasvase

de numerosos empleos de las grandes empresas hacia las medianas y las pequeñas. Esta evolución se ve favorecida por el modelo emergente de redes de empresas vinculadas entre ellas mediante relaciones de subcontratación o de externalización del empleo. Las estadísticas muestran que la mayoría de los empleos en la UE se sitúan ahora en las empresas pequeñas (menos de 50 trabajadores), o incluso muy pequeñas (menos de 11).

Y el tercero, es el proceso de *externalización o subcontratación* de partes de la actividad hacia otras empresas. En los últimos años ha ganado terreno entre los empleadores —incluso de la administración pública— la tendencia a encargar a otras empresas determinadas tareas, que en algunos casos pueden considerarse accesorias pero que en otros, son partes importantes de la actividad de la empresa principal. Abundan en ello, por un lado, razones económicas: la búsqueda de la reducción de costes y del volumen de gastos fijos de la empresa (políticas de flexibilización) que lleva a la externalización de las funciones de escasa calificación (limpieza, vigilancia, catering, transportes, etc.). Las administraciones públicas actúan, a su vez, impulsadas por la tendencia creciente a privatizar los servicios que han estado a cargo del Estado.

Existen, sin embargo, factores de otra naturaleza que también inciden en esta tendencia hacia la externalización, como: El progreso técnico que ha elevado las competencias necesarias para determinadas funciones y ha facilitado el

recurso a servicios exteriores, como ocurre con el papel de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. La evolución de las técnicas contractuales, que permiten reducir los riesgos técnicos inherentes a la externalización o a la subcontratación de determinadas funciones a través, por ejemplo, del recurso a las normas de



Catalina Palacio, 19 años
"Iba en tercer semestre de Enfermería. No pude seguir porque se me acabó el trabajo".

calidad ISO 9000. Pero también la externalización de funciones (*outsourcing*) tiene una cara mucho menos amable y eficiente: Para las propias empresas, en cuanto conlleva pérdida de competencias, elevación de los costes de transacción, vulnerabilidad ante los errores de los subcontratistas, etc., que en algunos casos tratan de evitarse mediante la firma de “convenios de subcontratación”. Para los trabajadores, que son los principales perjudicados por la proliferación imparable de la externalización de tareas, porque éstas se realizan generalmente para atenuar las responsabilidades derivadas de la legislación laboral y de protección social. De tal manera, los trabajadores de la empresa usuaria, pueden ver amenazados sus empleos y sus condiciones de trabajo y los de la empresa externa pueden verse sometidos a formas de contratación basadas en la precariedad, los bajos salarios y la discriminación respecto de los trabajadores estables. La externalización de funciones es uno de los principales problemas que afectan actualmente al sistema de relaciones laborales. Aunque dos formas principales —la subcontratación y las empresas de trabajo temporal— acaparan el grueso de la contratación en estas condiciones, la flexibilidad de la normativa permite otras múltiples formas como la llamada “estrategia de filialización”, la transferencia (real o aparente) de la titularidad de una empresa o parte de ella.

Además de afectar las condiciones de trabajo, tiene consecuencias sobre los derechos colectivos de los trabajadores: disminuye el campo de cobertura de la negociación colectiva, dificulta la afiliación de los trabajadores a los sindicatos y resta efectividad a la representación de los trabajadores en la empresa.

La evolución de la negociación colectiva

La incorporación de nuevos colectivos al mercado de trabajo, la necesidad de afrontar los problemas del empleo y del trabajo en su globalidad, y no sólo partiendo de la visión tradicional del trabajador subordinado, además del funcionamiento del mercado único con la adopción de la unión monetaria y del euro ha motivado la aparición de nuevos marcos de acción y representación colectiva. En el umbral de un nuevo milenio, los problemas de la dimensión colectiva del trabajo exigen un nuevo enfoque que tome en consideración los factores de cambio y sus repercusiones en el seno de los diferentes ámbitos de las relaciones productivas y laborales. Ya se observan claramente los efectos de estas transformaciones que afectan con mayor intensidad a los protagonistas, sus formas de organización y funciones, así como la negociación colectiva y la participación en el seno de la empresa. Así, por lo que concierne a los conflictos colectivos, el aplastante peso del desempleo ha comportado un espectacular retroceso de las huelgas en el sector priva-

do, de forma que ha sido la práctica, más que el derecho de huelga, la que se ha visto afectada por las profundas transformaciones de la organización del trabajo (con excepción del caso británico, en el que el derecho de huelga ha sido objeto de importantes restricciones legales).

La información, la consulta y la participación de los trabajadores en las empresas desempeñarán un papel de primer plano en las relaciones laborales colectivas. Las iniciativas comunitarias — aprobadas o a la espera de serlo— destinadas a facilitar esta participación en el seno de las empresas europeas no harán sino estimular la importancia de la negociación colectiva a la hora de buscar la adaptabilidad y con vistas al desarrollo de la productividad de las empresas, así como en lo referente a las consecuencias de sus decisiones sobre el empleo.

Como consecuencia de los cambios en el contexto social y económico, la negociación colectiva ha tenido cambios importantes en Europa en los últimos 20 años, que afectan tanto a su extensión como a su propia estructura. Por un lado, se produce un mayor recurso a la negociación colectiva y, por otro, surgen nuevos ámbitos de negociación.

La generalización del recurso a la negociación colectiva, que asume:

- Nuevas *funciones*, además de la tradicional de mejorar la situación de los trabajadores: flexibilización de la relación laboral, instrumento de gestión de la empresa, desarrollo y aplicación de las leyes e incluso, una función legislativa;

- Nuevos *contenidos*, como: política de empleo, formación y calificación profesional de los trabajadores, reducción y/o reorganización del tiempo de trabajo, organización de la representación de los trabajadores en ámbito de la empresa o del grupo de empresas, tutela de la salud en el trabajo, protección social y los planes de pensiones complementarios, me-



Juliana Ruiz, 10 años
"Mi mamá no tiene trabajo hace un año...
yo ayudo con la venta de confites".

didas de lucha contra la discriminación en general y especialmente a favor de la igualdad plena de la mujer trabajadora.

• Nuevos *sujetos*, respondiendo a la compleja composición actual de los centros de trabajo, destacando los esfuerzos por abarcar (además de los tradicionales trabajadores vinculados por contrato de trabajo) a determinadas categorías de trabajadores independientes (parasubordinados en Italia, casi-asalariados en Alemania, etc.).

En segundo lugar, se detecta una “explosión” de las instancias de la negociación colectiva. Hasta los años ochenta, la mayoría de los sistemas de negociación colectiva tenía un centro de gravedad, constituido en la Europa continental por la negociación nacional sectorial (como por ejemplo en Alemania, Francia, Países Bajos, Suecia e Italia) o por la empresa, en el modelo británico. Si bien es verdad que todos esos sistemas incluían varios niveles de negociación, lo cierto es que su coherencia se derivaba de la identificación con un nivel privilegiado. Al generalizarse la práctica de la negociación, se echa precisamente en falta esa coherencia. El efecto más evidente de esta generalización es la debilitación del marco nacional en la práctica de las negociaciones colectivas. Por un lado, se detecta un movimiento de descentralización de la negociación en favor de la empresa. Por el otro, surgen nuevas unidades de negociación, que constituyen otras tantas formas de una nueva centralización indiferente al marco nacional.

Conviene destacar en particular tres ámbitos: el de la empresa, las empresas multinacionales, el nivel comunitario europeo.

Si bien con importancia variable según los países, la empresa es, por varios motivos, un “espacio sensible” para la negociación colectiva. El desarrollo de la dirección participativa de la empresa y de la negociación de la organización del trabajo aumenta la importancia de los acuerdos de empresa y el papel de las instituciones de representación del personal en la empresa.

Contemporáneamente, la tendencia a la reducción de la dimensión de las empresas y al relativo aumento del número de trabajadores empleados en el universo de las pequeñas empresas, trastocan las reglas de representación y negociación colectiva concebidas para las grandes empresas. De aquí el desarrollo de disposiciones dirigidas a hacer efectivo en las pequeñas empresas el derecho a la representación y a la negociación. Todo ello contribuye a que la negociación colectiva en el seno de la empresa se presente bajo una nueva luz en lo que respecta a la identidad de los negociadores, los temas u objetos y los procedimientos de la negociación.

Por otra parte, las prácticas comunitarias de negociación —frecuentemente se trata más de diálogo social que de una auténtica negociación colectiva— revelan los problemas que sufren la organización y el funcionamiento eficaz de las partes sociales de ámbito europeo, incluyendo el problema de la reglamentación de su representatividad, la clarifica-

ción de los procedimientos de negociación y la eficacia de los instrumentos acordados. Entre las manifestaciones más importantes de esta negociación comunitaria, hay que citar los acuerdos concluidos entre la CES, la UNICE y el CEEP sobre permiso parental, trabajo a tiempo parcial y contratación de duración determinada. Aunque todavía limitadas, estas experiencias son el comienzo de una negociación comunitaria interprofesional llamada a desarrollarse gracias a las disposiciones del Acuerdo social de Maastricht, actualmente recogido en el Tratado de Amsterdam. Está así mismo planteada la cuestión esencial de una negociación colectiva europea de sector, así como la de la eficacia de los convenios que de ella resultarían y la articulación de éstos con los muchos otros niveles de negociación.

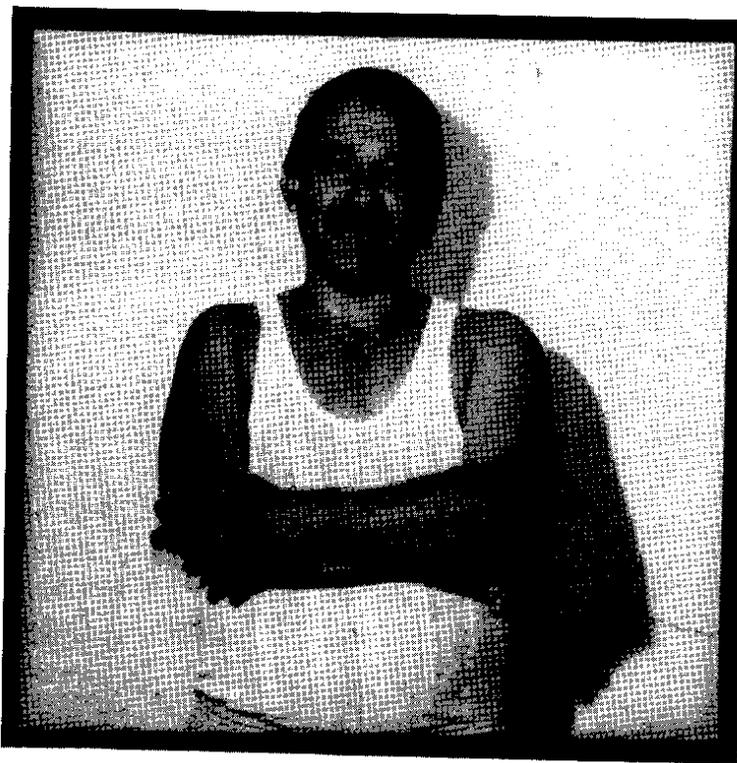
La representatividad sindical

La historia ha revelado las distintas facetas que pueden presentar las organizaciones representativas de los trabajadores: agentes privados meramente contractuales; sujetos políticos subordinados a partidos políticos o independientes de ellos; contrapoderes en la empresa, etc. Esta evolución ha tenido como resultado la configuración dual de los sindicatos, que a su naturaleza jurídico-privada añaden el ejercicio de funciones político-institucionales.

Más allá de estas consideraciones de carácter general, lo que mejor caracteriza al sistema de representación colectiva en Europa es su gran diversidad. Existen actualmente factores que inciden espe-

cialmente sobre la representación colectiva de los trabajadores y son:

- Las mutaciones, ya señaladas, en la organización del trabajo.
- El elevado desempleo, que contribuye al deterioro de la capacidad representativa del sindicato y a su pérdida de influencia.
- La recuperación de la iniciativa ideoló-



Héctor Lopera, 43 años
"Tengo una chaza en el centro y ya no me da ni para pagarle el mero alquiler".

gica empresarial que reclama mayor flexibilidad en el contrato de trabajo, formas de individualización de la relación laboral y más contactos directos con los trabajadores.

Todo ello ha conducido al debilitamiento de los sindicatos y al descenso de la afiliación en algunos países. Por otra parte, el proceso de descentralización de la negociación colectiva tiene el efecto añadido de fortalecer las instituciones representativas de los trabajadores en las empresas —consejos o comités de empresa—.

Sin embargo, sería prematuro y erróneo afirmar la desaparición pura y simple del modelo tradicional de organización de la producción (más bien debe hablarse de *coexistencia* de diversos modelos) así como de las organizaciones sindicales con las que ha coexistido durante tanto tiempo. Es verdad que existen factores de crisis —como la dificultad de llegar a determinadas categorías de trabajadores, la lentitud de adaptación al cambio, el auge del individualismo, etc.— pero también lo es que varios otros factores contribuyen al mantenimiento de los sistemas tradicionales de representación colectiva.

Por una parte, en el conjunto de la UE no se han registrado, pese a la sucesión de gobiernos con diversas orientaciones políticas, cambios significativos en la legislación sindical. En general, puede decirse que el papel de los sindicatos en la economía social de mercado no se ha

puesto en cuestión. La gran excepción es, naturalmente, el Reino Unido durante el período conservador que puso como uno de sus objetivos centrales la disminución del poder de los sindicatos, limitando el papel de los sindicatos en la empresa y marginando al TUC* de las políticas generales.

Por otra, al final ha terminado por advertirse que un debilitamiento de la representación sindical tiene para las empresas y el orden social más inconvenientes que ventajas. El papel actual de las organizaciones patronales y de los sindicatos no difiere esencialmente de los que han desempeñado históricamente. Las asociaciones patronales y los sindicatos siguen contribuyendo al mantenimiento de los grandes equilibrios sociales y a la obtención del consenso y de la cohesión social, con mayor o menor poder de gestión en cada país. También la estabilidad del orden social depende, hoy más aún que ayer, de la capacidad de las organizaciones sindicales y patronales de expresar esa diversidad al tiempo que contribuyen a la realización del interés general.

Los Estados necesitan, de hecho, el aporte de las partes sociales para asegurar la cohesión social. Concretamente, cuentan con ellos a la hora de elaborar y ejecutar las políticas de empleo y el derecho del trabajo. La importancia cada vez mayor que en la mayor parte de los países de Europa se atribuye al convenio colectivo como una de las fuentes del derecho del trabajo, y a la negociación colectiva como modalidad de preven-

* Trade Union Congress, el más importante sindicato británico.

ción y regulación de los conflictos, hace aún mayor la necesidad de instituciones representativas de los empresarios y de los asalariados.

Y en tercer lugar, la realidad no confirma la afirmación, tantas veces reiterada, de que los sindicatos son organizaciones del pasado y que los intereses de los ciudadanos en las complejas sociedades de nuestro tiempo están mejor representados por las organizaciones no gubernamentales, el movimiento feminista, las asociaciones de consumidores, etc. En realidad, no han surgido alternativas válidas a los sindicatos. Las asociaciones de desempleados, las “cobas”, coordinadoras, etc., tienen capacidad de movilización y pueden jugar un papel en determinados sectores económicos —en algunos países tienen fuerte implantación en los servicios públicos— pero carecen de la implantación y la capacidad organizativa de las organizaciones obreras tradicionales.

Algunos sindicatos se han esforzado en abrirse y extender su acción de representación a las formas atípicas de contratación, a los trabajadores autónomos —si bien en algunos países los trabajadores autónomos se adhieren a organizaciones patronales— y a los parados. Ciertamente la realidad social es rica y compleja e incluye otras organizaciones de defensa de intereses que sin embargo no intervienen en las relaciones laborales y son “menos representativas”, habida cuenta de su número de afiliados, que los sindicatos y las asociaciones patronales. En otras palabras, esas otras organizaciones y asociaciones no participan en la obtención del consenso entre trabajadores y

empresarios, aunque su presión sobre la actividad política de los Estados haya aumentado (y éstos pueden propiciar el diálogo con estos nuevos interlocutores). El papel de los sindicatos y de las asociaciones patronales en la elaboración de las normas laborales sigue ocupando un lugar central y contribuye al consenso social en el sentido más amplio del término



Lucho Rodríguez, 29 años

“Como hace un año no consigo camello, estoy pensando en meterme en un negocio”.

Sindicatos automotrices en Mexico: Limitaciones y desafíos*

Introducción

Por
**María Cristina
Bayón**

*Socióloga argentina y
Maestra en Ciencias
Sociales por la
FLACSO-México.
Actualmente en el Pro-
grama de Doctorado en
Sociología en la Univer-
sidad de Texas en
Austin.*

* Una versión preli-
minar de este trabajo
se presentó en el XXI
International Congress
of the Latin American
Studies Association
(LASA), Chicago,
septiembre 24-26,
1998.

1. Este nuevo tipo de
sindicalismo es carac-
terizado por Wells
(1996) como *coordi-
native unionism*, el

Los cambios experimentados en los últimos años en el escenario productivo y económico, han planteado, a los sindicatos, desafíos que exigen la reformulación de sus estrategias. La posibilidad de asumir de manera creativa y renova-
da los retos emergentes de la globaliza-
ción económica y de los modelos de
producción flexible, se halla ligada al
diseño de estrategias sindicales con ca-
pacidad de coordinar acciones en múlti-
ples niveles¹.

Este artículo se centrará en el análisis de
las principales limitaciones de las res-
puestas sindicales en la industria auto-
motriz mexicana, para revertir los efec-
tos más negativos de la reestructuración
productiva y la integración regional. Es-
tas limitaciones se refieren, fundamen-
talmente, a la imposibilidad de las orga-

nizaciones sindicales de articular una
estrategia a nivel sectorial y a su incapaci-
dad de desarrollar una visión propia
frente a los cambios del escenario pro-
ductivo y laboral.

En la primera parte se destacan las prin-
cipales tendencias de la reestructuración
del sector y sus impactos sobre los nive-
les y destino de la producción, producti-
vidad, empleo y salarios. A continua-
ción se analizan las principales limita-
ciones exógenas y endógenas de las res-
puestas sindicales, destacando el papel
desempeñado por la estructura organiza-
tiva tanto en las estrategias desplegadas
como en las perspectivas de la dirigen-
cia acerca de los procesos de cambio².
Finalmente se evalúan las perspectivas
futuras de estas organizaciones en el
nuevo escenario de la industria, así
como en el contexto de una mayor aper-
tura política.

Reestructuración productiva: Tendencias e impactos

La relocalización industrial que se produjo a partir de los años ochenta en la industria automotriz en México, se dirigió hacia los *greenfields* —zonas no industriales, con escasa tradición sindical, abundancia de mano de obra barata y menores costos unitarios, ubicados en el centro y norte del país, fundamentalmente los Estados fronterizos—. La orientación exportadora estuvo acompañada por el retiro del Estado en su papel de conductor de la política de desarrollo y su transformación en facilitador de las políticas del capital transnacional, hegemónico en el sector automotriz. Esta

tendencia se refuerza y consolida a partir de la firma del TLCAN (Tratado de Libre Comercio de América del Norte). La reorientación de la producción hacia el mercado externo, dirigida principalmente hacia Estados Unidos —a donde va el 80% de las exportaciones— vino acompañada por la modernización y apertura de nuevas plantas, la especialización productiva en ciertos tipos de automóviles y autopartes, la automatización y adaptación de nuevas formas de organización del trabajo, y de la flexibilización y descentralización de las relaciones laborales en las plantas. Los volúmenes de producción aumentaron en un 207% entre 1985 y 1996. El incremento de las exportaciones se pro-

ducional supone la existencia de mecanismos de planificación estratégica entre sindicatos a nivel internacional, nacional, sectorial y local, junto a una mayor articulación con diversos sectores de la comunidad y movimientos sociales. Supone también una expansión horizontal hacia trabajadores de otros sectores, y vertical hacia obreros del mismo mercado interno de trabajo, así como la búsqueda de nuevas formas de participación de los trabajadores, tanto al interior de los sindicatos como en el lugar de trabajo.

2. Dichas perspectivas provienen de entrevistas en profundidad realizadas por la autora entre 1996 y 1997 a dirigentes de sindicatos de empresas ensambladoras (Ford-Cuautitlán, Chihuahua y Hermosillo; General Motors-Ramos Arizpe y Silao; Nissan-Cuernavaca y Agascalientes; Volkswagen-Puebla y Dina-Cdad Sahagún) y de autopartes (Sindicato de la Industria Metalmeccánica-Guanajuato, COCEM (Confederación de Obreros y Campesinos del Estado de México), Tremec, Kostal Mexicana y Condumex en Querétaro, y Sealed Power en Aguascalientes. También se realizaron entrevistas a dirigentes de la FESEBES (Federación de Empresas de Bienes



CCOO frente a España y el

Entrevista de Cultura & Trabajo con el dirigente de Comisiones Obreras, Laureano Cuerdo, de visita en nuestro país como miembro del equipo de Relaciones Internacionales de esta central española.

C&T. En Colombia estamos en la peor crisis de empleo de la historia del país (el 21%) y los últimos cinco años Europa y España han vivido una situación difícil, aunque con diferencias obvias. ¿Cuál es la política de Comisiones Obreras, y entiendo que en ese punto ustedes tienen un acuerdo con UGT, frente al tema de empleo?

LC: En España el empleo es el principal problema de los trabajadores. Aunque ha disminuido en el último período, seguimos siendo el país de la Unión Europea con una tasa de desempleo más alta (sobre la encuesta de población activa es 15.5%). Y afecta más a unos colectivos que a otros, por ejemplo a los jóvenes, la mujer y los mayores de 45 años.

Ahora tenemos dos problemas. Uno es que la cobertura que se da a los desempleados es muy pequeña, la gente que tiene subsidio de desempleo no llega al 40% y está bajando. Esto se agravará en el futuro porque ha bajado el impuesto sobre la renta y cuando el ciclo económico baje el gobierno no va a tener dinero suficiente para cubrir a los desempleados. El otro asunto es la calidad, es decir la gente que trabaja, cómo trabaja. En el último período, con las reformas del PSOE el mercado de trabajo se volvió más flexible y precario. En España ha disminuido el paro, pero ha aumentado la tasa de temporalidad y de precariedad en el empleo. Logramos algunos acuerdos con el gobierno sobre el tema. Uno de ellos, hace dos años, para favorecer el trabajo fijo sobre el eventual, por un lado, otorgando facilidades a los empresarios a través de incentivos fiscales para que transformen contratos eventuales en contratos fijos, y, por otro, reduciendo las modalidades en que se podían hacer contratos eventuales, teniendo los empresarios que justificar mejor por qué no contratan trabajadores fijos. También logramos un acuerdo en el sentido de que el trabajador que se contrata a través de empresas de trabajo temporal eventual, cobre lo mismo que se cobra en el convenio en la empresa donde presta el servicio. Esperamos concretar acuerdos para generación de empleo en los colectivos más afectados por el desempleo, como los jóvenes, las mujeres y los mayores de 45 años. Obviamente, todo esto es aún insatisfactorio y no nos podemos conformar.

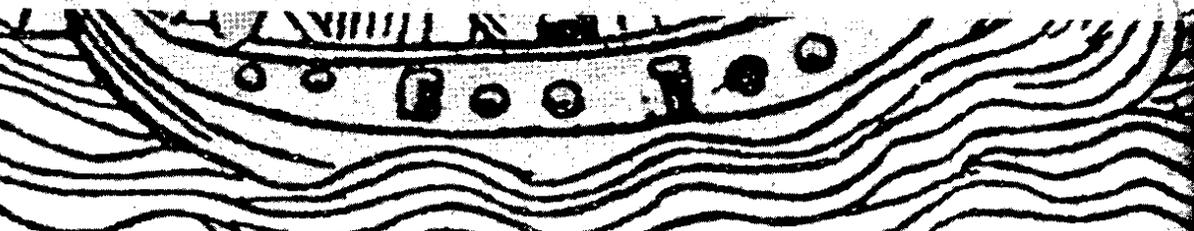
A nivel de contratación colectiva, ¿han logrado incluir algunos temas sobre el empleo?

Nuestra Secretaría de Acción Sindical cada año elabora unos criterios de negociación colectiva y llegamos a acuerdos con UGT para manejarlos de común acuerdo en las empresas. Uno de los ejes reiterativos que se plantea es el empleo. En función de un planteamiento de solidaridad de clase, de manera voluntaria hemos moderado nuestras reivindicaciones salariales para favorecer políticas de empleo que mejoren la crítica situación de muchos trabajadores en nuestro país. De tal manera se superan unas reivindicaciones, si la empresa está en una crisis cierta, en pro del mantenimiento del empleo y de su calidad. Un éxito importante ha sido el convenio con Iberia, donde se ha conseguido mejorar 2.000 empleos que pasaron a contrato fijo.

¿Cómo se articula este problema con el de la inmigración laboral intracomunitaria y extracomunitaria hacia España?

Hay un problema de xenofobia en todos los países de la Unión Europea y también en España. Nosotros como sindicato de clase le salimos al paso a ese fenómeno, explicamos a los trabajadores que los emigrantes no tienen la culpa del desempleo y que, de hecho, muchos de los empleos que cogen los emigrantes no los quieren los españoles no quieren, por ejemplo, el campo y la construcción. Nosotros hemos sido un país de emigrantes, a principios de siglo, por la guerra civil o por el franquismo hubo millones de españoles que tuvieron que salir a trabajar y no podemos ser insensibles a esa situación. Ha habido una batalla importante en la reforma a la ley de extranjería, en la que sorprendentemente hubo un acuerdo en el parlamento y se ha aprobado una ley, que el PP amenaza con cambiar.

El problema es curioso porque han salido dos estudios, uno de las Naciones Unidas y otro de la Unión Europea, donde se plantea que si se quieren cobrar las pensiones en el futuro en función de que la tasa de natalidad en casi todos los países de la Unión Europea es muy baja, solo se va a poder hacer con emigrantes. De hecho, según el estudio de Naciones Unidas en España harían falta 240.000 emigrantes al año durante 15 años, para garantizar las pensiones. La realidad es que en estos momentos en España el gobierno sólo admite cada año 30.000 emigrantes legales. Es una paradoja que cuando se reivindica la libre circulación de los capitales, en el Estrecho de Gibraltar o en el Río Grande mueran muchas personas intentando buscar una vida mejor.



Sindicalismo internacional

Un segundo tema que nos interesa es el de la paz en el País Vasco. Ahora hay una coyuntura especial con la ruptura de la tregua por parte de ETA. ¿Con qué postura asume Comisiones Obreras este problema?

En un país como España, que pensamos que es democrático y con libertades políticas no entendemos que una reivindicación se pueda hacer con la lucha armada. Menos aún cuando en el caso de la actuación de ETA lo que tenemos es terrorismo, una cosa es una guerrilla y otra colocar bombas en los supermercados. Cuando ETA decidió hacer una tregua indefinida, lo saludamos porque en Euzkadi toda la población sufre esa presión, incluso nosotros hemos tenido dificultades porque las diferencias en el seno de una empresa de carácter sindical a veces se han tratado con amenazas y agresiones a nuestros afiliados o representantes. Es una desgracia que se haya roto la tregua. Independientemente de que desde 1978 España tenga el régimen autonómico más amplio del mundo, o de Europa al menos, y que los partidos llamados españolistas tengan el apoyo de la mitad del electorado vasco estamos en contra de que se coarten las vías democráticas y las libertades porque alguien se abroque la potestad sobre las demás personas por medio de la violencia.

En el campo estrictamente sindical, ¿tiene CCOO alguna postura explícita frente a la dirección en que debería moverse la CIOSL en los próximos años?

Hace no mucho tiempo ingresamos en la CIOSL, ¿por qué lo hemos hecho? Creemos que los sindicatos a nivel mundial tienen que estar organizados, los problemas de la globalización económica y todas sus consecuencias nos demuestran que los trabajadores tenemos que dar respuestas globales a los problemas y que no podemos defendernos sólo con el sindicalismo en nuestro país. Muchas cosas que suceden en el país, se definen en instancias supranacionales como la Unión Europea, el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial o simplemente una transnacional que tiene tal poder. A eso hay que darle respuestas por parte de los trabajadores; la defensa y la manera de hacerlo es muy vieja, los trabajadores desde que se organizan siempre han querido ser internacionales, y los medios tecnológicos de la telecomunicación y el transporte los podemos utilizar en nuestro beneficio. Los trabajadores tienen que estar organizados, y dado que la FSM está en una situación muy burocrática y mala, por decirlo de alguna manera, y la CMT es una internacional muy pequeña, queda la CIOSL como la central mundial más importante.

¿Qué pensamos de la CIOSL? Nosotros mismos como sindicato, tenemos que transformarnos para ponernos al día dados los retos que se avecinan. Creemos que al igual que hemos hecho un esfuerzo con los sindicatos, la CES en Europa está intentando no sólo ser una confederación de centrales sindicales, sino avanzar en el terreno de federaciones de industria auténticamente europeas. Ya existen los comités de transnacionales europeos, que es un avance modesto pero en la vía adecuada. En el mismo sentido, pensamos que la CIOSL puede y debe cambiar para adaptarse y que el congreso próximo en Sudáfrica suponga modificaciones que vayan en la línea de hacer frente a estos retos. Sería interesante que países dinámicos como los de América Latina pudieran acceder a la dirección de la CIOSL con roles más importantes dentro de la dirección. A nivel regional, creemos que la entrada de la CUT brasileña ha dinamizado a la ORIT, por el gran país que es Brasil y por el sindicato dinámico y representativo que es la CUT. La entrada de otras grandes centrales de América Latina puede ayudar en este camino, y estoy pensando en sindicatos como la CUT colombiana y la CGTP peruana.

¿Cuáles son los puntos principales del próximo congreso de CCOO?

Querámoslo o no, es el cambio del secretario general, Antonio Gutiérrez. Una persona que ha estado durante 12 años y que ha representado una línea sindical que ha permitido crecer en afiliación, representatividad y presencia en los problemas de los trabajadores y el país. Es un cambio previsto en los estatutos, a los tres mandatos.

Otros aspectos, tienen que ver con los grandes problemas del país como el futuro de las pensiones, la educación y la sanidad que son muy importantes para la defensa del Estado de Bienestar. Hay asuntos como el crecimiento en la afiliación y la adecuación organizativa que deben afrontarse para poner al sindicato en mejores condiciones para cumplir sus objetivos. Conjuntamente con UGT, debemos reforzar la presencia en Europa, en el sentido de superar el déficit democrático y déficit social que existe y fortalecer la Confederación Europea de Sindicatos —CES—

“Pan y Rosas” Marcha mundial de mujeres 2000

Rocío Pineda G

*Investigadora Social.
Integrante del equipo
organizador y convocante
de la inauguración de la
Marcha Mundial de
Mujeres 2000, en Medel-
lín (Colombia), evento
en el que participaron
65 organizaciones de
mujeres de la ciudad y
de algunos municipios
de Antioquia.*

El 8 de Marzo del año 2000 marcó para las mujeres trabajadoras y asalariadas del mundo un momento trascendental: es la iniciativa feminista de inaugurar la MARCHA MUNDIAL DE MUJERES 2000, bajo el símbolo del PAN y las ROSAS. Esto nos brinda la oportunidad a todas las organizaciones de mujeres y feministas, al amplio y diverso Movimiento Social de Mujeres planetario de mantener nuestras reivindicaciones políticas, económicas, sociales y culturales, desde cada uno de los 146 países participantes. Al igual que colocarnos al frente de la evaluación de los compromisos adquiridos por los Estados, en las diferentes conferencias y convenciones mundiales, posibilitándonos un mayor acercamiento y articulación entre las organizaciones de mujeres de los diferentes países, creando y estrechando vínculos de SORORIDAD¹

La MARCHA MUNDIAL DE MUJERES 2000, constituye un “vasto movimiento de solidaridad entre grupos de mujeres” (...) un gesto de afirmación mundial², que visibiliza las “reivindi-

caciones y alternativas comunes en torno a los temas de POBREZA y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES”. En este sentido todas queremos ver “reconocidos nuestros derechos en todos nuestros países y en todo el planeta”. La era de la informática nos brinda los medios y nosotras los aprovechamos a nuestro favor para exigir y proponer soluciones concretas a estos dos grandes flagelos.

La concentración mundial el 17 de Octubre del 2000, ante las Naciones Unidas “es a la vez el fin y el comienzo de una etapa, puesto que otras deberán proseguir”³

Una movilización mundial de esta magnitud, tiene necesariamente que ser inclusiva y respetuosa de la diversidad de mujeres participantes. En ella se movilizan activamente desde grupos de base de mujeres populares y campesinas, hasta académicas, intelectuales, sindicalistas, feministas, indígenas, negras; de diversos credos religiosos, políticos y opciones sexuales, organizaciones urbanas y rurales, redes nacionales, regionales, e internacionales del primero y tercer mundo.

1. Sororidad. Término que se refiere a la hermanamiento entre mujeres. Una manera de construir vínculos de solidaridad entre mujeres y entre organizaciones de mujeres.

2. ¿Para qué una marcha? WEB. p. 3.

3. Ibid.p 4.



Si bien, de ella pueden participar otras organizaciones sociales y políticas, el liderazgo es exclusivamente de las mujeres y sus organizaciones. Es una apuesta feminista y pacifista de mujeres y se acogen a ella quienes compartan sus objetivos y postulados.

Esta es una **MARCHA MUNDIAL POR LA ESPERANZA, LA IGUALDAD, LA PAZ Y LA DEMOCRACIA**, en la que las muchas organizaciones y espacios de mujeres en Colombia, estamos interesadas y comprometidas.

CONTRA LA GUERRA QUE AGUDIZA LA POBREZA Y LA VIOLENCIA DE LAS COLOMBIANAS, nos propusimos sumarnos a la iniciativa. Y a su vez, con otras sindicalistas del mundo, nos proponemos sumar voluntades para hacer respetar las normatividad laboral de protección a la maternidad en el trabajo, tema de discusión en la próxima Conferencia de la OIT en Junio del presente año.

Las TRABAJADORAS y LAS SINDICALISTAS DEL MUNDO tenemos en la Marcha Mundial de Mujeres 2000, la mejor oportunidad para colocar una vez más nuestra capacidad de alianzas y de acción en defensa de la protección a la maternidad en en mundo del trabajo, aún en los tiempos de la globalización y del imperio de las leyes del mercado.

“Y no habrá pobres entre mi pueblo”

Reflexiones bíblicas acerca del sistema financiero y la propiedad de la tierra, en el año del jubileo



¿Por qué recurrir a la Biblia?

Por
Pedro Cristóbal Seidel

Economista y Teólogo

Puede sonar fuera de lugar buscar en la Biblia, que en gran parte fue escrita hace más de 2500 años, respuestas a las preguntas actuales que nos hacemos en Colombia al iniciar el tercer milenio. Sin embargo, al evaluar las propuestas bíblicas encontramos muchas reflexiones sobre las relaciones de poder político y económico y las respectivas propuestas para su solución que no han perdido su vigencia.

La Biblia, en especial el Antiguo Testamento (AT), contiene un profundo análisis de los sistemas de tenencia de tierra y el manejo de créditos, es decir de la repartición de los medios de producción y el sistema financiero y de los respecti-

vos procesos de empobrecimiento y crecimiento de desigualdades económicas que dependen de esos dos factores. Pero los autores bíblicos no sólo analizaron su realidad económica, tan lamentablemente parecida a la nuestra. También elaboraron soluciones proponiendo periódicas reformas agrarias y un control político y legal del sector financiero. El pueblo de Israel tenía un proyecto y una visión muy particular para construir una sociedad justa e igualitaria, que no se agotó simplemente en una crítica teológica o ideológica a los sistemas de explotación económica y de opresión política que se practicaban en las mal llamadas “culturas altas” de Egipto, Babilonia y el Imperio Romano. El sueño de un “pueblo de Dios” exigía la organización de una sociedad alternativa, realizando los principios de justicia y solidaridad, o dicho en otras palabras: la

construcción de una sociedad justa y necesaria, requiere una visión y un sueño compartido entre sus ciudadanos. En el contexto colombiano la falta de ese sueño o visión para el futuro de la sociedad se manifiesta de manera deprimente tanto en el Capitolio Nacional como en las mesas de diálogo en el Caguán, para no hablar del Paramillo. Es la mayor amenaza para cualquier proceso de paz, porque el reino de la paz es precisamente el contenido de ese sueño. Sin eso, no puede haber un proyecto claro ni mucho menos propuestas concretas de leyes y actitudes para construir una sociedad más tolerante con oportunidades para todos sus ciudadanos. ¿Por qué entonces no dejarse inspirar por los soñadores bíblicos?

¿Cómo romper el círculo vicioso del empobrecimiento?

Los autores bíblicos no critican la riqueza como tal. Lo que critican son los procesos que llevan a que unos se enriquezcan a costo del empobrecimiento de otros. Todas las leyes propuestas para reglamentar las relaciones económicas pretenden impedir que alguien se aproveche del pobre. Pobreza como resultado de una incapacidad de ganarse su propio sustento justifica “ayuda

social” o “limosnas”. En cambio, combatir o prevenir la pobreza como el resultado de una falta de oportunidades, no justifica la entrega de limosnas. Por lo contrario requiere la recuperación de las oportunidades que han sido negadas a los marginados. Ahí está la solución que nos presenta el sistema legal del AT, que también es retomado por los autores del Nuevo Testamento (NT), sobre el cual vamos hacer algunas referencias breves.

La falta de oportunidades muchas veces es consecuencia de un círculo vicioso entre necesidad, créditos, la incapacidad de pago, la entrega de prendas y la pérdida de las garantías que pueden ser la tierra o la libertad, lo cual lleva a la nefasta consecuencia de un mayor empobrecimiento. El mismo sistema de créditos y la usura, en muchos casos por su dinámica, cierra más posibilidades a los usuarios de ganarse su propio sustento para la vida, de las que ofrece.

El profeta Ezequiel (18) se refiere a ese



círculo vicioso y su tendencia a empeorar cada vez más las diferencias sociales y la pobreza de los pobres. Para ilustrar su crítica hace referencia al proverbio: “*Los padres comieron uva verde y los hijos tienen dentera*” (verso 2). Quiere decir: una vez entrando al sistema de préstamos y exceso de deudas, el proceso de empobrecimiento se acelera y per-

judica hasta las futuras generaciones, crea más desigualdades sociales y niega cada vez más oportunidades a los hijos de los pobres. La salida que propone Ezequiel a ese círculo es un resumen corto de toda la legislación y ética económica descritos en el AT:



El proceso de empobrecimiento	Las leyes contra el empobrecimiento en el Antiguo Testamento	
1. Pobreza	Deber de dar préstamos solidarios a los pobres	Lev. 25, 35-36, Dtn 15, 7-11
2. Pérdida de prendas	Limitación de la toma de prendas	Dtn 24, 10s.
3. Exceso de deudas	Prohibición de cobrar intereses a los pobres y prohibición de manipular medidas y pesas	Ex 22.25, Lev 25.35-38, Dtn 23, 20 ss. y 25,13.
4. Insolvencia	Año de remisión: perdón de las deudas	Dtn 15,1ss. Neh 5.11
5. Pérdida de la tierra por empeño o venta forzosa	Derecho al rescate de la tierra y el rescate general en el año de jubileo	Lev 25, 10s.
6. Venta de sí mismo o de familiares como esclavos	Reglamentación del trato a los esclavos y su liberación en el año de jubileo o por rescate	Ex 21, 2-6, Dtn 15, 12-18, Lev 25, 39 ss.
7. Nueva pobreza después de la liberación de la esclavitud	Derecho a un capital inicial después de la liberación	Dtn 15.13ss.
8. Pobreza absoluta (viudas, indigentes, huérfanos, desplazados)	Obligación de dar limosnas y diezmos	
9. Derecho al rebusque y a las cosechas del año sabático	Derecho al rebusque y a las cosechas del año sabático	Ez. 18.5-9. Dtn 24, 19-22 Dtn 14, 22-29 y 26,12. Lev. 19.9s, 23, 22 y 25-6ss.,

Por eso si un hombre es justo y vive de acuerdo con el derecho y la justicia ⁵... si no abusa de nadie, ⁸ devuelve lo que le entregaron de prenda, no roba, da de comer al hambriento y viste al desnudo; si no es usurero; si se aparta del vicio y practica una verdadera justicia con sus semejantes; ⁹ si cumple mis mandamientos y mis leyes y obra rectamente; ese hombre es justo y vivirá.

¿Pero cómo llegar a que una sociedad y todos sus miembros vivan de verdad?
¿Cuál es ese derecho que hay que cumplir para salir del círculo vicioso del empobrecimiento, que lleva a que los pobres se vuelvan cada vez más pobres y sus "hijos tengan dentera"?

Lo verdaderamente interesante del aporte de la Biblia son estas propuestas éticas y legales para romper la cadena de desgracias en cada uno de sus eslabones. Veamos lo que nos proponen los teólogos bíblicos para el control del crédito y la reglamentación de la propiedad de la tierra con el fin de mantener o recuperar la capacidad de autosostenimiento de cada ciudadano y evitar así el empobrecimiento y el crecimiento de las desigualdades sociales: El cuadro nos da una visión general:

1. La necesidad de préstamos y el deber de prestar

Como ya vimos la obligación de dar limosnas no sirve para prevenir la

pobreza. Apenas amortigua los efectos de la pobreza absoluta, cuando ya no haya nada más que hacer. Para impedir el empobrecimiento hay que empezar a actuar mucho más temprano. Veamos que pasa con los demás necesitados que podrían autosostenerse pero las circunstancias no lo permiten. Respecto a ellos no aplica el derecho a la limosna, pero como posible respuesta a sus necesidades básicas insatisfechas surge la opción de préstamos y endeudamiento.

Los préstamos por calamidad son una práctica muy común que aparece en muchos textos bíblicos. El texto más explícito es Deuteronomio (Dtn. 15, 7-11):

Si se encuentra algún pobre entre tus hermanos, que vive en tus ciudades, en la tierra que Yavé de ha de dar, no endurezcas el corazón, ni le cierres tu mano, sino ábrela y préstale todo lo que necesita.

El deber de dar préstamos no es ni siquiera exclusivo de la propia familia, ni limitado a los ciudadanos del mismo



pueblo, sino que incluye hasta el extranjero pobre, quiere decir sectores tan vulnerables como los desplazados y refugiados. El Levítico 25 nos da también la justificación social para esos préstamos: Debes dar al necesitado *para que pueda vivir junto a ti*". Sin ese sistema de ayuda o préstamos se destruiría la convivencia, sea por la muerte a causa de hambre o por la violencia, que igualmente destruye la convivencia y así afecta también negativamente al rico que no presta al pobre. Los conjuntos y clubes cerrados tan comunes en la actualidad colombiana son expresión de esa imposibilidad de convivencia, muestra de que algunos no pueden vivir en el sentido amplio de la palabra al lado de otros. Los pobres son excluidos y los ricos se excluyen a sí mismos de la convivencia.

En ninguno de los textos bíblicos que se refieren a los préstamos a los pobres se condena el préstamo como tal. Lo que se condena es el préstamo que está concedido al pobre con fines comerciales de aprovecharse de él. La expresión teológicamente más clara sobre la utilidad de los créditos se encuentra en Proverbios (19.17): *"El que compadece del pobre (prestándole) presta a Yavé, que le pagará su buena obra"*. El prestar a los

pobres sin intereses es una de las exigencias éticas fundamentales en la sociedad Israelí antigua.



2. Las restricciones para tomar prendas

Los prestamistas antiguos ya solían pedir de sus deudores prendas como garan-

tías, lo cual se convertía frecuentemente en un problema cuando las prendas eran cosas esenciales para la vida cotidiana. No se trataba de televisores, ni de carros, sino de cosas mucho más elementales como por ejemplo el molino de granos para fabricar tortillas, cuya ausencia perjudicaba notablemente la posibilidad de producir los alimentos diarios.

Una primera reglamentación legal del préstamo a los pobres es la prohibición de tomar ciertas prendas que son de primera necesidad. Se proponen dos reglamentos fundamentales:

a) Respecto a la forma de elegir la prenda. Dtn. 24.10 y 11:

Si prestas algo a tu prójimo no entrarás a su casa para tomar alguna prenda. Esperarás afuera y el deudor saldrá de la casa para entregarte la prenda.

Quiere decir: el mismo deudor decide que le hace menos falta para ofrecerlo de prenda. El prestamista no puede fijar las condiciones aprovechando la necesidad del otro.

b) Ciertas cosas de primera necesidad no pueden ser tomadas en prenda o tienen que ser devueltos apenas crean una necesidad básica insatisfecha: Dtn. 24.8:

No se tomará en prenda el molino, ni la muela de piedra del molino porque ello sería tomar en prenda la vida misma.

y Exodo (Ex. 22, 25) o Dtn. 24,12:

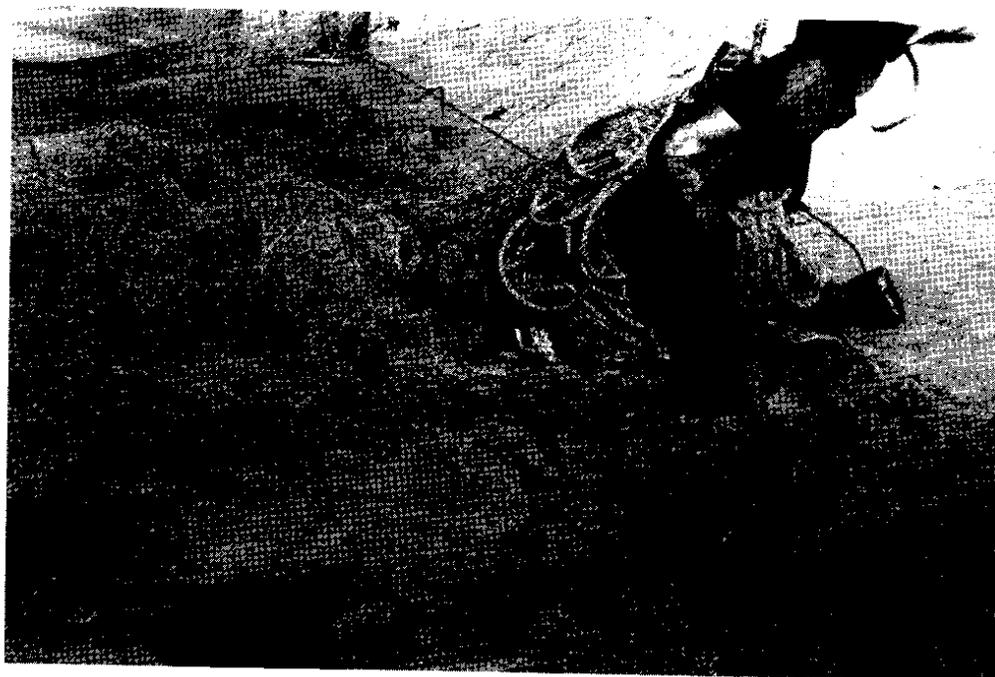
Si has tomado como prenda el manto del pobre, no te acostarás guardándolo sino que se lo devolverás a la puesta del sol y así él se acostará en su manto.

El deudor no puede quedar sin herramientas para preparar la comida ni sin cobija para dormir. Una interpretación moderna de esa regla sería que el deudor no puede quedar sin techo tampoco.

3. La prohibición del interés para préstamos solidarios a los pobres

No sólo esa falta de los elementos dados como prendas, también cualquier otra adversidad como malas cosechas por las inclemencias del tiempo pueden llevar a la incapacidad del pago de los intereses o de la misma deuda. Eso es aún mucho más válido si tenemos en cuenta que la agricultura antigua estaba basada sobre todo en el sistema de subsistencia. El mismo trabajo agrícola servía para ganarse a duras penas la comida diaria: "el pan de cada día". En el caso de los pequeños agricultores no existía una sobreproducción significativa, entonces tampoco había muchas ganancias con las cuales hubieran podido pagar intereses. Lo que se le prestó hoy a alguien, porque no lo pudo producir por sus propios esfuerzos, le va hacer falta mañana al devolver el préstamo. Mucho menos existía capacidad para pagar intereses, que según fuentes históricas eran altos. Tampoco se podía justificar un interés como recompensa de las pérdidas de

valor causadas por la inflación, porque esa no existía en esa economía natural de campesinos de subsistencia con una tasa de productividad y precios que a la largo eran estables. A corto plazo por razones coyunturales como malas cosechas, se podían dar épocas pasajeras de escasez que desataban especulación y alzas coyunturales en los precios. Pero después de los años flacos seguían otros gordos que volvían a bajar los precios. La más mencionada ley bíblica para impedir el empobrecimiento a través de endeudamiento, es la prohibición del interés para créditos a los pobres. Se encuentra tanto en Ex. 22.25, como en Lev. 25.35-38 y Dtn. 23,20 ss. y hay muchas referencias en otros textos del AT y el NT al respecto. La prohibición del interés no era una exigencia fundamentalista y dogmática sino dependía del contexto social de cada préstamo y la capacidad de pagar intereses de cada deudor. El texto Dtn. 23,21 permite el interés para extranjeros y prohi-



be el interés para el hermano. Ese texto a primera vista parece contradecir lo que antes constatamos citando a Lev. 25, pero se aclara cuando se tiene presente la diferencia de un comerciante extranjero rico (al cual se refiere este texto) con un israelita o forastero desplazado pobre al cual se refiere Levítico. Los últimos evidentemente no están en condiciones de pagar intereses y mucho menos si son altos. La prohibición del interés se refiere exclusivamente a los préstamos solidarios y no a los comerciales. Es prohibido aprovecharse del pobre no del rico, ahí esta la intención de toda esa legislación.

La prohibición de medir con medidas diferentes (Dtn 25, 13-15), una medida pequeña para prestar y una grande para cobrar hay que verla en ese mismo contexto, porque es una forma camuflada de cobrar intereses.

4. El exceso de deudas y su perdón en el año de remisión

En las mal llamadas “culturas altas” alrededor de Israel existían marcadas diferencias económicas y sociales y los latifundistas o administradores de los dominios estatales poseían la oportunidad de almacenar cosechas aprovechando sus amplias bodegas y crear así escasez artificial con fines especulativos. Los campesinos comunes y minifundistas al



igual que la población urbana no tenían una mayor capacidad de almacenar granos, aceites y demás productos agrarios. No toda hambruna era por culpa de mal tiempo. Muchas eran consecuencia de la

mala repartición de la capacidad de almacenar, la inexistencia de mercados libres, la falta de solidaridad entre la gente o la ausencia de un control político. Como el exceso de deudas era el problema económico central para los pobres, y lo sigue siendo para muchos hasta hoy en día, ni la prohibición de interés podía evitarlo completamente. La única solución para que los excesivamente endeudados vuelvan a recuperar sus posibilidad de ganarse su vida sin perder todo de una vez, era un perdón de las deudas. Esa práctica era común en el antiguo Oriente. Muchos emperadores al asumir el poder declaraban el perdón de las deudas para estabilizar las relaciones sociales e impedir excesivas y explosivas diferencias sociales.

La gran diferencia con la propuesta del Dtn. es que éste establece el perdón de deudas como un deber con una regularidad de cada siete años. Dtn. 15 ls. es claro:

Cada siete años ustedes perdonarán las deudas. Esta remisión se hará de la siguiente manera: Aquel a que su prójimo o su hermano deba algo lo perdonará, y dejará de exigirselo en cuanto se proclame el año de la remisión de Yavé. `

El año de la remisión también se llama año sabático. La ley del sábado como día de descanso es de hecho una ley para reglamentar el horario laboral pero además expresa una visión religiosa: ¡la vida es más que el trabajo! El descanso del amo y de su siervo, su ganado y las plantas es una forma de anticipar el reino de la paz, estableciendo justicia e igualdad por lo menos durante cada séptimo día o año.

Ha habido mucha discusión sobre si estas leyes del sábado y del año de la remisión eran mera propuesta teológica "idealista" o si eran una práctica histórica real en la sociedad Israelita.

Existen varios documentos históricos tanto en la misma Biblia como en otros textos de la época que comprueban que se trataba de una costumbre real y no solo una propuesta piadosa y utópica. Incluso había épocas en las cuales los Israelitas estaban tan convencidos de la obligatoriedad del día sábado y del año sabático que preferían perder las guerras para no romper con las exigencias de esta ley. Según 1 Macabeos (6, 49), la fortaleza Betsur se rindió porque a causa del año sabático y el descanso de la tierra escaseaban los alimentos. Otro grupo aún más radical de los Macabeos prefirió dejarse masacrar a oponer resistencia en un día sábado (1 Mac. 2.29-41). Hasta los emperadores paganos como Alejandro Magno o Julio César no les cobraban tributos a los judíos durante los años sabáticos por no tener cosechas en este año.

Esa realidad del perdón de deudas llevaba a un problema: ¿Quién prestaba el sexto año, sabiendo que al séptimo tenía que perdonar las deudas? Para ese problema había dos posibles soluciones:

a) La individual recurriendo al deber ético de cada uno de prestar al necesitado aún sabiendo que habrá que perdonar

en el año sabático. En esto insiste el texto de Dtn. 15, 9-11 mencionando el dilema y advirtiendo:

Cuida de no abrigar en tu corazón estos perversos pensamientos: 'Ya pronto llegará el año séptimo, el año de remisión y mires entonces con malos ojos a tu hermano pobre y no le prestes nada'

A esa invocación moral le sigue la justificación teológica:

No sea que (el pobre) llame contra ti a Yavé y cargues tú con un pecado. Cuando le des algo se lo has de dar de buena gana, porque por esto te bendicirá Yavé tu Dios en todas tus obras y empresas.

b) La segunda solución era calcular los precios de la tierra y de los demás productos y con eso implícitamente el monto de posibles préstamos de tal forma que se logre recuperarlos antes del séptimo año. Lev. 25.14:

Si vendes o compras algo a tu prójimo, no lo engañes. Comprarás a tu prójimo de acuerdo



al número de años transcurridos después del jubileo y según el número de años de cosecha, él te fija el precio de venta a mayor número de años, mayor precio cobrarás, cuantos menos años queden, tanto menor será su precio.

5. El derecho al rescate de la tierra

¿Pero qué pasaba con alguien que no podía pagar sus deudas o los intereses correspondientes? Lo mismo que hoy: ¡El embargo! El campesino corría el peligro de perder su tierra y con eso la base de su trabajo y de su capacidad de autosostenimiento teniendo que empeñar su propiedad. Claro que eso constituía una tentación para los prestamistas mucho más allá de ganarse los intereses: Prestar con el propósito de quedarse luego con la tierra del deudor. Una estrategia que no solo sirvió siglos después en Europa para agrandar los latifundios de los condes y duques, sino que sigue siendo hasta hoy en día una forma “elegante” con la cual los bancos se apropian de las viviendas de los deudores del UPAC en Colombia.

Para impedir que los empeños de la tierra y de otros bienes quedaran irreversibles la ley sacerdotal en Lev. que actualizó y unificó las distintas leyes anteriores propone varias estrategias:

- a) Una es la obligación de los familiares a pagar el rescate o sea la deuda del endeudado para recuperar la tierra y la correspondiente obligación del prestamista de devolverla (Lev. 25.25).
- b) La segunda es el rescate general de la tierra en el año del



jubileo (Lev.25.10). Ese año de jubileo se celebraba cada 49 años con el propósito de que “*Los que habían tenido que empeñar su propiedad, la recobrarán*”. La idea fundamental de esa redistribución de la propiedad sobre todo respecto a la tierra era hacer una reforma agraria cíclica para que cada familia recuperara su base de autosostenimiento. La justificación para esa redistribución era tanto socioeconómica como religiosa (verso 23):

La tierra no puede venderse para siempre porque la tierra es mía y ustedes están en mi tierra como forasteros y huéspedes.

No es un mérito nacer como hijo de rico o terrateniente. Tampoco debería existir la desgracia de nacer como hijo de pobre que haya tenido que empeñar sus tierras. Todos somos forasteros en la tierra, “tirados en esta existencia terrenal” como lo formularía Heidegger, y vamos a partir algún día y nadie sabe para dónde. Por eso las condiciones iniciales deben brindar a cualquiera la posibilidad de ganarse su sustento sin tener que mendigar.

La ley sacerdotal también tiene en cuenta una solución para el dilema de que el perdón de deudas y el rescate de tierras empeñadas disminuye la disposición de prestar: Hay que reglamentar los precios de las tierras y limitar su venta. Como cada 50 años se puede recobrar la tierra, la tierra en realidad no se vende sino que se presta, o sea el propietario sólo puede empeñar la productividad de la tierra, y ésta se mide

en el número de cosechas antes del jubileo. La justificación de esa ley que garantiza la participación de todos en los medios de producción es otra vez teológica:

La tierra no puede venderse para siempre, porque la tierra es mía (de Yavé) y ustedes están en mi tierra como huéspedes y forasteros" (Lev. 25. 23).

La idea de que el propietario verdadero de la tierra como medio de producción principal es Dios, relativiza radicalmente la idea de la intangibilidad de la propiedad privada de la tierra y así abre la posibilidad de su redistribución según criterios sociales, para recuperar el acceso a la propiedad perdida y garantizar así la capacidad de ganarse su propio sustento y la libertad.

6. Liberación de los esclavos en el año de jubileo

Queda una última pregunta sobre el avance del proceso: ¿Qué pasa si el valor de la propiedad, (quiere decir las correspondientes cosechas) a embargar no alcanza para cubrir la deuda? Una legislación sobre el concordato todavía no existía, pero existía la costumbre de exigirle al deudor moroso de vender lo último que le quedaba: su propia vida o la de sus hi-

jos, o sea acceder a la esclavitud. Aunque la esclavitud formal haya desaparecido hoy en día, quedan sus formas sublimes: jornaleros que son la forma moderna de servidumbre, la prostitución, el trabajo mercenario o, como alternativa, la criminalidad.

En el AT hay dos reglamentos sobre la obligación de concederle la libertad a los esclavos por deudas. La primera es Dtn. 15.12: "*Si tu hermano hebreo varón o mujer se vende a ti, te servirá seis años y al séptimo lo dejarás libre*"; y sigue en 15.18, un consuelo para el amo que concede la libertad a un esclavo:

No se te haga demasiado duro el darle la libertad, porque durante seis años ganaste con el dos veces más que con un asalariado.

La segunda es la ya citada ley del año de jubileo que también contempla la liberación general de los esclavos "*que regresarán a sus familias*" (Lev. 25.10).





7. Derecho a un capital inicial después de la liberación

La liberación de los esclavos tiene un problema: ¿qué hace el recién liberado sin tierra, ni con qué trabajar? ¿Venderse de nuevo como esclavo? ¿Volverse indigente? Para impedir ese dilema se proponía que el esclavo liberado tenía el derecho a recibir de su anterior amo lo necesario para su autosostenimiento, un capital inicial para poder participar nuevamente en el proceso de producción por lo menos como pequeño agricultor o como se diría hoy como microempresario:

Al dejar libre (a tu hermano hebreo) no lo mandarás con las manos vacías, sino le darás algo de tus rebaños, de tu trigo y de tu bodega, algo de los bienes con que Yavé te ha bendecido” (Dtn 15, 13).

8. Limosnas para los que las necesiten — pero sólo para ellos—

Tal vez el mayor y más arraigado malentendido respecto a la propuesta económica de la Biblia se refiere al concepto de las limosnas. La solidaridad con los pobres es mucho más compleja que la simple entrega de limosnas. Entre otras cosas porque las limosnas están restringidas sólo al grupo más desfavorecido: viudas, huérfanos y extranjeros pobres, quiere decir “los desplazados por las violencia”, o sea a los que por sus propios esfuerzos no pueden satisfacer sus necesidades básicas bien sea porque no tienen propiedad de tierra o porque carecen de fuerza física

suficiente para ganarse la vida. El ideal es que cada cual tenga la capacidad de ganarse su sustento y no que todos los que quieran puedan vivir de la generosidad de otros o del Estado.

Uno de los ejemplos más dicentes de la tergiversación del sistema de limosnas es el de “la ofrenda de la viuda” en el Evangelio de Marcos (12, 38-44). Desafortunadamente la fragmentación y titulación secundaria del texto por los editores actuales induce a malinterpretar el texto. El comentario de Jesús es:

Les aseguro que esa viuda ha dado más que todos ellos (los ricos). Pues todos han echado dinero que les sobraba; ella en cambio, ha dado lo que había reunido con sus privaciones, eso mismo que necesitaba para vivir.

Escuchando esa respuesta y viéndola en el contexto de la introducción muestra una clara crítica de Jesús de la perversión del sistema de limosnas: La pobre viuda deja de comer para dar una limosna al templo y los ricos maestros de la ley y administradores del tesoro del templo se comen de esa manera la casa de la viuda. La que debe recibir la limosna en vez de entregarla, se la da a los que se la deberían dar a ella.

Las limosnas en la propuesta bíblica son un derecho y no una obligación de los desamparados —y sólo de ellos—. Los que pueden solucionar sus problemas por sus propios esfuerzos, lo deben hacer y por ende no requieren limosnas, lo que requieren es una oportunidad para defenderse por su propio esfuerzo, impidiendo que alguien se aproveche de ellos o que naufraguen en el círculo vicioso de la pobreza por exceso de deudas y la pérdida de las tierras.

¿Qué clase de sociedad y qué tipo de economía queremos?

Es mejor prevenir la pobreza que tener que rehabilitar indigentes o criminales. Hay que dar oportunidades a todos garantizando su acceso a los medios de producción para no excluirlos del proceso productivo y condenarlos a la pobreza y mendicidad. Así se deja resumir el mensaje bíblico de la economía.

Libertad y propiedad de la tierra van de la mano. En eso consisten los pilares fundamentales del ideal de sociedad como resultado de la fe colectiva en Yavé, que sacó el pueblo de Israel de la esclavitud de Egipto y le dio libertad y tierras en Israel. Ese visión se desarrolló como contrapropuesta a la realidad de los imperios vecinos de Israel. La experiencia del éxodo es una de las claves para entender los puntos claves de la negación de un sistema de opresión y esclavitud cuyo monumento más deprimente son los pirámides: muestra de una capacidad gigantesca para esclavizar la población para realizar obras completamente inútiles fuera de expresar el poder de explotación.

El peligro de que Israel asumiera los sistemas de producción latifundista y de gobiernos monárquicos y autoritarios que caracterizaban los imperios vecinos estaba presente durante todo el primer milenio a.d.C. y existía una per-

manente crítica de los profetas contra eso. Las leyes económicas del Deuteronomio y de Levítico fueron escritas en ese contexto de fortalecer esa sociedad distinta con oportunidades para todos sus ciudadanos, limitando las distintas formas de explotación.

Esa visión de una sociedad de campesinos libres, que tienen suficiente tierra y propiedad para ganarse su propio sustento sin pasar necesidad, es el ideal que orienta esa legislación económica de la Biblia. Analizando el desarrollo de diferentes sociedades durante la historia de los últimos 2000 años encontramos que ese modelo de repartición de tierras ha sido una de las condiciones fundamentales para posibilitar el desarrollo económico y la paz en muchas sociedades.

Reformas agrarias han sido parte de las estrategias de los tigres en Asia. Las zonas de latifundios y minifundios en todos los países europeos no solo han te-



nido siempre diferencias socioeconómicas más marcadas que las zonas con preponderancia de campesinos con tierras de tamaños medianos, también han tenido más guerras civiles y violencia. La comisión de negociación del Caguán viajando por Europa en busca de ese tipo de sociedad podría inspirarse también en la Biblia.

Respecto al sistema financiero rige lo mismo. Los créditos son necesarios, el problema es como impedir su abuso. La tasa de mediación o sea la diferencia entre la tasa de interés para préstamos y la tasa de interés para ahorros está en Colombia actualmente entre el 10% y el 15%, quiere decir 5 veces más grande que en Europa o EE.UU. La definición oficial de usura es mucho mas laxa que en otras partes. La Biblia diferencia entre créditos sociales para los pobres y créditos comerciales. El UPAC o la UVR pretenden ofrecer créditos a personas de bajos recursos pero aplican la

lógica comercial. En esa confusión radica su fracaso. ¿Cómo superar ese sistema financiero ineficiente y usurero? Ese control ético y social de créditos que nos presenta la Biblia además nos puede ayudar a evitar el caer en la creencia seudoreligiosa de la autoregulación de los mercados que nos proponen los ideólogos neoliberales. Las tres propuestas fundamentales del año de jubileo: la liberación de esclavos, la devolución de la tierras a los que la perdieron y el perdón de las deudas, son propuestas completamente opuestas a esa autoregulación del mercado dogmatizado por los neoliberales. El año 2000 es un año de jubileo. Sería una gran oportunidad aplicar formas actualizadas para que se cumpla lo que promete Yavé según los autores de Levítico:

Cumplan mis ordenanzas y obedezcan mis leyes, pues si lo hacen vivirán seguros en esta tierra. La tierra dará su fruto para que coman hasta saciarse y vivirán seguros en ella.

Valga la redundancia!



Bibliografía

Kuno Füssel, Franz Segbers (Editores): "So lernen die Völker des Erdkreises Gerechtigkeit", Edition Exodus, Verlag Anton Pustet, Salzburg/ 1995



Los derechos humanos de los sindicalistas durante 1999

1. Introducción

En los análisis sobre la realidad colombiana de las últimas décadas, hizo carrera la afirmación de Fabio Echeverri Correa, expresidente de la Asociación Nacional de Industriales —ANDI—, según la cual, mientras que al país le iba mal a la economía le iba bien. La imagen del orden económico funcionando y la violencia creciendo representaba la foto instantánea de la historia reciente de un país en el cual la crisis económica y la crisis política se manifestaban, hipotéticamente, con tiempos e intensidades diferentes.

Sin embargo, esta imagen de la realidad colombiana muy poco nos dice del panorama del país en el último año. En la coyuntura actual, la capacidad explicativa de la representación de un orden económico estable coexistiendo con una profunda crisis social y política se ha agotado, y en su lugar aparece la imagen caótica y borrosa de una crisis en la cual confluyen, en tiempo e intensidad, la recesión económica, la agudización de

Programa de Derechos Humanos y Laborales

Escuela Nacional Sindical



nuestras crisis sociales y un conflicto armado que gana en intensidad y complejidad.

La convergencia de la crisis económica, la crisis social y la crisis política, que se manifiesta simbólicamente en un aumento notable de la percepción del riesgo que vive la sociedad en su totalidad, se torna evidente y se materializa en la constante violación a los derechos y libertades civiles y políticas, y en el deterioro de las garantías asociadas a la protección de los derechos económicos, sociales y culturales de amplias mayorías en el país.

Desde la triple perspectiva de la crisis, en el presente informe se presenta el panorama general de las violaciones a los derechos civiles y políticos de los trabajadores colombianos durante 1999.

2. Panorama de la violación a los derechos humanos de los trabajadores sindicalizados en 1999

En términos de la violación a los derechos humanos de los trabajadores sindicalizados el panorama en el último año, a pesar de inscribirse dentro de las tendencias registradas a lo largo de la última década, presenta algunos cambios.

En cifras globales durante este año, 69 trabajadores sindicalizados fueron asesinados (de ellos 19 eran dirigentes sindicales), 676 sindicalistas fueron víctimas de amenazas de muerte, 29 fueron detenidos ilegalmente, 22 fueron secuestrados y 13 sufrieron atentados contra su vida.

De estas cifras, que son alarmantes y siguen mostrando las formas perversas de manifestación del conflicto social y armado sobre el mundo laboral, interesa destacar dos aspectos. En primer lugar, si se contrasta esta información con la de los años precedentes, un fenómeno visible es la disminución en el número de homicidios a trabajadores sindicalizados, donde debemos resaltar la disminución de muertes sucedidas en masacres y el aumento de las muertes selectivas.

Esta disminución debe ser leída, sin embargo, teniendo en cuenta que ella no evidencia un cambio profundo en términos de lo que han sido históricamente las violaciones a los derechos humanos de los trabajadores sindicalizados, pues ella contrasta y posiblemente se explica, con el aumento en el índice de amenazas de muerte, secuestros, atentados individuales y acciones armadas contra sedes sindicales.

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

De esta manera, la política de paz del actual gobierno nos muestra la otra cara de la moneda, el aumento escandaloso de la represión al derecho de asociación sindical y la declaratoria permanente de los paros como ilegales (muy distinto del tratamiento que recibieron las organizaciones sociales en el cuatrenio 1994-1998), los hostigamientos de la fuerza pública a todo movimiento de protesta y el aumento de las amenazas y los atentados a trabajadores sindicalizados en momentos centrales de resolución de conflictos laborales.

Estos hechos, sumados al deterioro de los derechos económicos y sociales de los colombianos, al desempleo y al cierre de empresas, hace explícita la postura antisindicalista de Pastrana y, fundamentalmente, la ceguera de un gobierno que no alcanza a comprender las implicaciones que tiene la paradoja de la paz en términos de la construcción de un escenario de resolución no armada de los conflictos sociales y políticos que aquejan al país.

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

- En 1999, las amenazas de muerte constituyen la principal violación a los derechos civiles y políticos de los dirigentes sindicales y trabajadores sindicalizados en el país. Del total de violaciones a los derechos humanos de los trabajadores ocurridas durante este año, el 78.6 % corresponde a este ítem y la mayoría de casos se registraron durante el desarrollo de conflictos laborales (protestas obreras, paros estatales, marchas y negociaciones colectivas). El lugar predominante de las amenazas de



muerte en el contexto general de las violaciones a los derechos humanos de los trabajadores colombianos está asociado a la creciente irrupción de conflictos laborales, como consecuencia del deterioro general de la economía, y a la contradicción entre la política de paz y la postura antisindical del gobierno Pastrana.

- Los sectores más afectados por el total de violaciones al derecho a la vida son, en su orden, el magisterio (afiliado a FECODE), los trabajadores bancarios (afiliados a la UNEB), los trabajadores agrícolas (fundamentalmente los pertenecientes a FENSUAGRO) y los trabajadores afiliados al INPEC.

- La mayoría de homicidios se cometieron contra trabajadores afiliados a la Central Unitaria de Trabajadores — CUT— y, fundamentalmente, contra aquellos afiliados a la Federación Co-

4. Aquí es importante recordar que entre 1996 y 1997, 8 sedes sindicales sufrieron estos mismos atentados. Véase : Escuela Nacional Sindical, *Cuaderno de Derechos Humanos. No. 5 y 6, 1997, 1998.*

5. Fuente: Banco de Datos Escuela Nacional Sindical

Cuadro 1. Asesinatos a sindicalistas 1991-1999

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	Total
Trabajador	91	98	190	86	149	227	117	62	50	1.070
Directivo	18	50	26	27	32	26	39	29	19	266
Total	109	148	216	113	181	253	156	91	69	1336

lombiana de Educadores —FECODE—. Sin embargo, es importante anotar que durante este año se registra un aumento considerable de las violaciones a los derechos humanos de trabajadores pertenecientes a la Confederación General de Trabajadores Democráticos —CGTD—. Los ataques a trabajadores afiliados a la CUT están asociados con el papel cumplido por esta central en la negociación de los múltiples conflictos laborales que se desarrollaron en el último año.

- En 1999 vuelven a presentarse ataques con bombas a sedes sindicales registrándose 6 casos en total⁴. Este tipo de acciones relativamente nuevas y en crecimiento, que buscan coaccionar y desarticular al movimiento sindical, afectaron fundamentalmente a sindicatos de los departamentos de Atlántico y Antioquia.
- El 21.86% del total de las violaciones a los derechos humanos de los trabajadores sindicalizados se cometieron contra mujeres, el 13.1% de ellas son dirigentes sindicales. Las principales viola-

ciones a los derechos humanos de las mujeres sindicalizadas en el país son las amenazas de muerte, los homicidios y el desplazamiento forzado. El sector más afectado son las maestras.

- En 1999 se registran 22 casos de sindicalistas secuestrados por grupos insurgentes. Los sectores más afectados por esta modalidad de violencia son los trabajadores de la salud, los trabajadores del petróleo y los guardianes de cárceles.

- Antioquia sigue siendo el departamento donde se cometen la mayoría de los asesinatos de trabajadores sindicalizados. El 37.68% (26 casos) del total de 69 trabajadores sindicalizados asesinados en el país durante 1999 se presentaron en este departamento. En otras divisiones administrativas, fundamentalmente Cundinamarca, Tolima, Atlántico y Santa Fe de Bogotá se registra un aumento considerable en las amenazas de muerte y los atentados contra trabajadores sindicalizados.

Cuadro 2. Violaciones al derecho a la vida, la libertad y a la integridad física de los sindicalistas durante 1999

Tipo de violación	Directivo	%	Afiliado	%	Total
Homicidio	19	26.08	50	73.91	69
Amenazas de muerte	380	56.21	296	43.78	676
Atentados	10	76.92	3	23	13
Desaparición forzada	0	0	4	100	4
Secuestros	0	0	22	100	22
Detención arbitraria	4	13.79	25	86.2	29
Desplazamiento forzado	2	7.14	26	92.85	28
Tortura	1	100	0	0	1
Otros	5	23.8	16	76.19	21
Total	420		440	51.16	860

2000: aumenta secuestro de sindicalistas

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

El asesinato de 8 sindicalistas, el desplazamiento forzado de 12 directivos del sector cementero, el secuestro de 33 trabajadores por grupos insurgentes¹ y la amenaza de muerte de 104 directivos por las Autodefensas Unidas de Colombia², nos muestra la persistente violación del derecho a la vida y a la libertad y, fundamentalmente, el desconocimiento que del Derecho Internacional Humanitario hacen los actores del conflicto armado en el país.

Si comparamos estos hechos con las cifras sobre violación a los derechos humanos de los trabajadores en 1999, presentadas al inicio de este artículo, vemos que se aprecia una tendencia de aumento en las amenazas de muerte a directivos sindicales por grupos paramilitares y, un aumento en los secuestros atribuibles a grupos insurgentes.

Esta situación alarmante y dramática y, su tendencia ascendente, no deja otra alternativa que seguir señalando que Colombia es el lugar más peligroso del mundo para la actividad sindical y, que esta situación no cambiará hasta que por fin se entienda cuáles son los límites de lo razonable.

Como se ha señalado en varias ocasiones, los sindicalistas colombianos han sido estigmatizados por su actividad política y social y, han sido colocados instrumentalmente a favor o en contra de las "causas justas" a las que apelan los actores armados. Entender que el derecho de asociación fundamental y universal trasciende los límites reducidos e instrumentales de estas causas y de su lógica, posibilitará el cambio en la situación de los derechos humanos de los trabajadores en el país.

1. Los trabajadores secuestrados pertenecen a los sectores de electricidad, judicial, textiles y magisterio. Los responsables son los grupos guerrilleros FARC, EPL y ELN.

2. Estas amenazas de muerte son fundamentalmente, contra trabajadores en el departamento del Valle.

Geopolítica del hambre

Geopolítica del Hambre
Cuando el hambre es un arma. Informe 2000
Acción Contra el Hambre
 Icaria editorial.
 Primera edición octubre de 1999.
 Barcelona, España.

Icaria editorial

ACCION CONTRA EL HAMBRE

Geopolítica del hambre

Geopolítica del hambre

Cuando el hambre es un arma...
 Informe 2000



Prólogo de Jorge Semprún y Olivier Longue

ACCION CONTRA EL HAMBRE Icaria editorial

"Que nadie diga que no está enterado, que nadie diga que no se puede hacer nada"

Por:
José Fernando Gutiérrez L.

Economista
Programa Negociación
Colectiva

Con la anterior advertencia la organización Acción Contra el Hambre presenta su segunda publicación fruto de la colaboración de los cooperantes que trabajan en el terreno y de expertos en cuestiones humanitarias.

Dividido en tres partes el texto realiza una descarnada y cruenta narración en la cual muestra como el hambre es el arma bajo cuya amenaza viven muchos pueblos que padecen discriminaciones deliberadas.

En la primera parte realiza un recorrido por los principales países del globo en el cual la hambruna es fruto voluntario de los conflictos y en muchos casos es el medio para agudizarlos y acelerarlos. Así lo evidencian las guerras de ciertas naciones de África como Sierra Leona donde la alimentación se ha convertido en núcleo del conflicto, Congo-Brazaville donde más de 200.000 personas se han visto afectadas por la hambruna, Somalia, los Grandes Lagos. De igual manera se observan los conflictos de Indonesia, Kosovo, ciertas repúblicas excomunistas, varios países de Centroamérica, donde el hambre ha sido una protagonista agobiando la situación de los millares de humanos que la padecen.

Colombia no podía faltar, ya que debido a la confrontación interna presenta una de las más altas cifras de desplazamientos a nivel mundial, el estudio estima que más del 3% de la pobla-

ción está directamente afectada por este fenómeno. Para nuestro caso la publicación concluye: "Es un ejemplo más de poblaciones condenadas al hambre por el designio cruel de los mercados de la muerte, en un país capaz de producir gran diversidad de alimentos".

En la segunda del parte del texto se plantea un interesante debate frente a las situaciones alimentarias y las estrategias de actuación humanitarias, es decir cómo las organizaciones humanitarias deben defender su función (auxiliares), neutralidad e independencia frente a gobiernos que intentan convertirlas en herramientas de sus intenciones políticas.

La tercera y última parte se ocupa del gran interrogante ¿Qué política alimentaria puede acabar con el hambre? Y plantea que las actuaciones humanitarias no pueden pretender acabar por sí mismas con la desnutrición de más de 800 millones de personas en el mundo, pero sí es tarea suya realizar diagnósticos que contribuyan a la desaparición de la pobreza masiva y la adopción de verdaderas políticas alimentarias, con respecto a la cooperación norte-sur y a los diferentes países afectados en mayor grado por este flagelo. Pero aclara el estudio que la asistencia alimentaria si bien es el medio más inmediato de combatir el hambre, dista mucho de ser la mejor solución para que los pueblos alcancen su propia manutención.