FRIEDRICH EBERT STIFTUNG EN COLOMBIA – FESCOL–

Panorama del sindicalismo en Colombia

José Vidal Castaño*

- En Colombia el 50% de los sindicatos se agrupan en tres centrales sindicales: la Central Unitaria de Trabajadores CUT, la Confederación General de Trabajadores CGT, y la Confederación de Trabajadores de Colombia, CTC. La CUT es la central más grande, al concentrar el 65% de todos los trabajadores sindicalizados y en ella están confederados: la Federación Colombiana de Educadores FECODE, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria SINTRAINAGRO, y la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo USO.
- En Colombia el acto administrativo de registro de un sindicato se ha convertido en una barrera muy importante para el ejercicio del derecho de asociación sindical. Así entre 2002 y 2007 se rechazaron 491 iniciativas de trabajadores tendientes a la creación de un sindicato. De igual forma, es el único país en América Latina en el que el gobierno tiene la facultad de disolver un sindicato por vía judicial.
- Las convenciones colectivas en Colombia van en retroceso en relación con otros tipos de acuerdo entre trabajadores y empleadores como el pacto colectivo y el contrato colectivo, siendo este último muy cuestionado por cuando se considera como impulsor de la tercerización laboral.
- Si bien Colombia a finales de los años noventas ratificó los Convenios 151 y 154, referentes a la negociación laboral en el sector público, aun está pendiente la promulgación de la ley que implemente su aplicación. Y es que en el país la mayoría de los trabajadores sindicalizados están afiliados a sindicatos Estatales. Colombia es el país del mundo con el mayor número de asesinatos de sindicalistas, concentrando el 63% de los casos durante la última década. FECODE, SINTRAINAGRO y la USO, son los sindicatos que han sido más afectados por la violencia en contra de sindicalistas. Sólo estas tres organizaciones concentran el 64,6% de los casos de asesinato de sindicalistas en todo el país entre 1984 y 2010. Por su parte, Antioquia es de lejos el departamento más afectado por la violencia antisindical, concentrando cerca del 47% del total de casos de asesinato de sindicalistas entre 1984 y 2010.
- Pese a los esfuerzos hechos en los últimos años, la impunidad sigue siendo muy alta y supera el 96%. A partir del 2003, se ha presentado una disminución importante en el número de asesinatos de sindicalistas; sin embargo, otros tipos de violación a los derechos humanos de los sindicalistas, como amenazas, y desplazamiento se mantienen en los mismos niveles.

Análisis 3

Abril de 2012

Aspectos generales del sindicalismo en Colombia

Son varios los aspectos que resultan importantes para destacar a la hora de analizar la situación de los sindicatos en Colombia. En primer lugar es importante anotar que la tendencia registrada en los últimos años apunta a una paulatina disminución en el número de trabajadores sindicalizados, acompañado de una dinámica de estancamiento en el número de sindicatos, en la cual los nuevos sindicatos, sobre todo de empresa, entran a compensar la salida de sindicatos tradicionales que han venido desapareciendo en los últimos años como fruto de los procesos de privatización, fusiones, flexibilización laboral y hostigamiento, frente a su labor sindical.

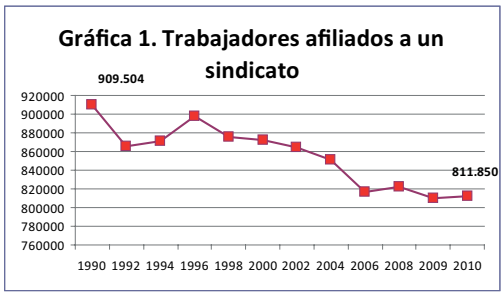
El resultado ha sido una atomización del movimiento sindical, en pequeñas organizaciones, con poca capacidad de movilización y de coordinación con otros sindicatos, que en ocasiones terminan sirviendo más a los intereses de los empleadores que de los mismos trabajadores.

Cuadro 1. Número de sindicatos activos y afiliados según naturaleza del sindicato al 2010

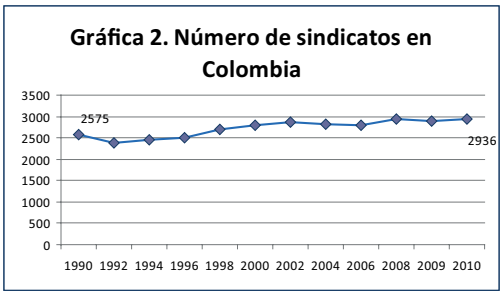
Naturaleza sindicato	Nº sindicatos	%	Nº afiliados (as)	%
Privado	2.138	72,82	384.502	47,36
Estatal	798	27,18	427.348	52,64
Total	2.936		811.850	

Fuente: Sistema de información Sindical y Laboral SISLAB, Subsistema Censo Sindical, alimentado con información suministrada por Ministerio de la Protección Social, CUT y Sindicatos.

Esta atomización del movimiento sindical es mucho más evidente en el sector privado de la economía, pues si bien en términos comparativos son mayores en número frente a los sindicatos del sector público, la afiliación en cuanto a la cantidad de trabajadores es inferior.



Fuente: Sistema de información Sindical y Laboral SISLAB, Subsistema Censo Sindical, alimentado con información suministrada por Ministerio de la Protección Social, CUT y Sindicatos.



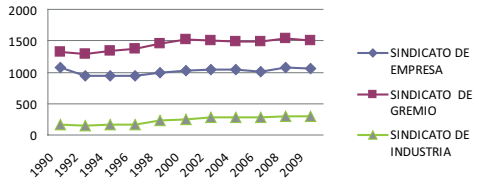
Fuente: Sistema de información Sindical y Laboral SISLAB, Subsistema Censo Sindical, alimentado con información suministrada por Ministerio de la Protección Social, CUT y Sindicatos.

Las iniciativas tendientes a impulsar la conformación de sindicatos de rama o de industria, no han prosperado y ello sin duda se ha constituido en un elemento que no ha facilitado un proceso más acelerado de modernización y fortalecimiento del sindicalismo en Colombia. Siguen siendo mucho más comunes en Colombia los sindicatos de empresa y los sindicatos de gremio, como lo muestran los datos de los últimos años.

Se suelen mencionar los factores externos que atentan contra el derecho que tienen los trabajadores colombianos de asociarse en organizaciones sindicales, pero resulta también valioso llamar la atención sobre los elementos internos propios de los mismos sindicatos, que entorpecen su accionar en favor de los trabajadores, en un contexto muchas veces hostil y cambiante, en el cual su poder de negociación e incidencia están cada vez más limitados. En este sentido, el movimiento sindical colombiano ado-

lece de un proceso decidido de modernización y adecuación de sus estructuras organizativas y esto es cada vez más apremiante en un mercado laboral en el cual la informalidad se acerca al 60%.

Gráfica 3. Sindicatos activos y afiliados por clase



Fuente: Sistema de información Sindical y Laboral SISLAB, Subsistema Censo Sindical, alimentado con información suministrada por Ministerio de la Protección Social, CUT y Sindicatos.

En concordancia con ello, Colombia está en el rango de los países con menor tasa de sindicalización del mundo. Para el 2010 se estima, según datos de la Escuela Nacional Sindical, una tasa de sindicalización en Colombia de apenas 4,9%, que es muy baja si se compara con la de Argentina, Brasil y Uruguay superiores al 30%. Chile, que ha realizado procesos de flexibilización similares a los implementados en Colombia, presenta una tasa de sindicalización cercana al 12%. Si bien la tendencia internacional apunta a una disminución progresiva de la tasa de sindicalización, Colombia que ha visto reducir este indicador desde niveles cercanos al 20% en los años 70´s, se mantiene muy por debajo de los niveles de los países vecinos. De igual forma resulta revelador constatar las diferencias existentes entre la sindicalización en el sector público frente al sector privado, siendo persistentemente mayor en el primero[1].

Son tres las principales centrales sindicales en Colombia, a saber la Central Unitaria de Trabajadores -CUT, la Confederación General del Trabajo -CGT, y la Confederación de Trabajadores de Colombia -CTC. Éstas agrupan a cerca del 50% de los sindicatos del país, y gracias a su trayectoria y capacidad de convocatoria y movilización, han sido durante muchos años, los principales representantes de los intereses de los trabajadores en el país.

La Central Unitaria de Trabajadores -CUT- que nació como un proyecto de unidad sindical en 1986, es la central sindical más grande del país, tanto por cantidad de sindicatos confederados como por número de trabajadores afiliados. Fue creada en un contexto signado por la desconfianza de los trabajadores frente a las dos principales centrales sindicales de la época: la CTC y la Unión de Trabajadores de Colombia -UTC- de origen cristiano. Se les acusaba de ser progobiernistas y patronales y además los problemas de corrupción opacaban aun mas su papel en un escenario muy polarizado por el surgimiento de los movimientos guerrilleros en los años 60´s y 70´s, que enrarecían el ambiente político y social.

Tabla 2. Número de sindicatos activos y afiliados por confederación a 2009

Confeder. actual	N de Sindicatos	%	N de Afiliados	%
No confederado	1495	50,97	128.759	15,66
CUT	731	24,92	527.542	64,18
CGT	540	18,41	120.349	14,64
CTC	167	5,69	45.307	5,51
TOTAL	2933		821.957	

Fuente: Escuela Nacional Sindical, Sistema de información Sindical y Laboral (Sislab), Subsistema Censo Sindical.

Con el impulso de la Confederación Sindical de Trabajadores de Colombia -CSTC- que agrupaba los sindicatos afines al Partido Comunista y con la participación de sindicatos que se desprendieron de la UTC y la CTC, más algunos sindicatos no confederados, nace a finales de 1986 la central sindical más grande del país, declarada desde su fundación como una organización unitaria, progresista, clasista, democrática y pluralista. Y en efecto el

congreso constitutivo de noviembre de ese año reuniría a corrientes de distinta filiación política, cobijando bajo su seno a sindicatos de orientación comunista y socialista, junto a sindicatos de filiación liberal, social demócratas e incluso de origen cristiano.

Este pluralismo ha sido tal vez el principal valor de la CUT pero a su vez, uno de sus mayores retos, puesto que en ocasiones las disputas políticas internas le han restado capacidad de reacción frente a cambios políticos, sociales y económicos trascendentales. En la actual coyuntura se hace aun más notable las diferencias entre la facción que se conoce como democrática y la que es reconocida por su cercanía con la izquierda más tradicional y que en la actualidad se encuentra en cabeza del ejecutivo de esta central.

Como resultado en un contexto en el que el gobierno ha tenido que hacer importantes concesiones frente al movimiento sindical de cara a la negociación del TLC con Estados Unidos, la CUT se ha mantenido al margen, firme en una clara posición anti TLC, pero que tiene unos costos políticos, económicos y estratégicos muy altos de cara al posicionamiento de la central en lo que resta del mandato del presidente Juan Manuel Santos.

Esta situación tiene incluso serias repercusiones en la misma unidad sindical, como lo demostró la negociación directa que hizo la Federación Colombiana de Educadores –FECODE, la organización sindical más importante dentro de la CUT, con el gobierno del presidente Santos, pasando por alto la posición de la Central.

La importancia de la CUT no puede ser ignorada, pues cerca del 65% de los trabajadores sindicalizados en Colombia están confederados en ella, concentra cerca del 80% de la contratación colectiva del país, y es el sindicato que más ha sido golpeado por la violencia sindical, y no puede ser de otra forma puesto que a ella están afiliada los sindicatos más victimizados por la violencia antisindical.[2]

Dentro de las organizaciones sindicales federadas en la CUT, la Federación Colombiana de Educadores,fundada en 1959, es la más importante no sólo dentro de la central sino también en el contexto sindical del país. Para el 2009 agremiaba a 278 mil educadores, con lo cual representa más de la mitad de todos los trabajadores afiliados en la CUT y el 34% de todos los trabajadores sindicalizados en el 2009. De allí que aun conserve un gran poder de negociación y movilización, siendo en este sentido uno de los últimos baluartes del sindicalismo en Colombia. FECODE tiene una amplia presencia a nivel nacional, pues en ella se agremian sindicatos de educadores de los 33 departamentos y de cerca de 1.100 municipios del país. Lamentablemente ha sido uno de los sindicatos más golpeados por la violencia anti sindical.

Cuadro 3. Violaciones del trabajo a la vida, a la libertad personal y a la integridad física de las y los sindicalistas colombianos

Central sindical	2009		2010	
	Casos	%	Casos	%
No confederado	22	3,1	4	0,7
CUT	687	95,4	519	96,8
CGT	8	1,1	7	1,3
CTC	3	0,4	6	1,1
TOTAL	720		536	

Fuente: Escuela Nacional Sindical, Sistema de información Sindical y Laboral (Sislab), Subsistema Censo Sindical.

Otro sindicato representativo afiliado a la CUT es la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo -USO- fundada en 1922 tras el inicio de la explotación petrolera en el país. Si bien no es un sin-

dicato numeroso en cuanto a trabajadores afiliados (cerca de 10.000), tiene un importante peso político y gran poder de negociación por cuanto hace presencia en uno de los sectores económicos de mayor importancia para el país. Más aun, con el crecimiento de la exploración petrolífera y el carácter estratégico de la Empresa Colombiana de Petróleos -ECOPETROL- su papel en el contexto sindical colombiano sigue siendo de gran protagonismo. Tiene subdirectivas en 18 municipios, y 10 departamentos, principalmente aquellos en los que se desarrolla actividad de exploración y explotación petrolífera.

La Confederación de Trabajadores de Colombia -CTC- nació en Colombia en agosto de 1935, de la mano de la consolidación de la industria del país, y es la respuesta por parte de los trabajadores del país al avance del capital y con él del reiterativo desconocimiento de los derechos de los trabajadores. La huelga de los t

rabajadores del petróleo en 1924 y la de los trabajadores de las bananeras en 1928, ambas reprimidas con violencia por parte de empresarios y gobierno, marcaron para siempre un período que es conocido en la historia colombiana como la del sindicalismo heroico.

La CTC nace en un contexto en el que el socialismo y el comunismo empiezan a tener mayor presencia en el escenario político colombiano y su influencia, hace parte de las corrientes políticas que van a tener que ver con la creación de la CTC. Aunque con una marcada mayoría liberal, la CTC cobija bajo su seno a representantes del partido comunista, situación que a la postre va a generar la desconfianza de distintos estamentos políticos y empresariales de la sociedad colombiana. La CTC que inicialmente vivió una era dorada durante la hegemonía del partido liberal, entre 1930 y 1946, pronto se vio enfrentado a divisiones internas y a una férrea persecución por parte del gobierno conservador en el contexto de lo que se conoció como la época de la violencia. Prácticamente desintegrada como fruto de la violencia, y el exterminio físico de sus dirigentes, la CTC tuvo que cesar sus actividades a partir de 1950 y sólo tras la caída de la dictadura de Gustavo Rojas Pinilla pudo volver en 1958 a retomar sus banderas.

Sin embargo, la CTC no pudo volver a tener la fuerza de sus comienzos y tuvo que enfrentar una situación de paulatino decaimiento, frente al avance de sindicatos de origen cristiano, y a la desconfianza de parte de los gobiernos de la época, a lo cual se sumaron los cambios en el contexto político y económico que empezaron a afectar de manera cada vez más contundente el accionar del movimiento sindical. No obstante, la CTC conservó a lo largo de los años un compromiso reiterado con sus principios y con la defensa de los derechos de los trabajadores que la constituyen en un símbolo del sindicalismo en Colombia. En la actualidad la CTC, con cerca de 45 mil afiliados, es el tercer sindicato en cuanto a número de afiliados, muy por debajo de la CUT y la CGT.

En cuanto a sus ideales políticos, éstos se han mantenido a lo largo de su trayectoria, definiéndose como una organización democrática, pluralista, clasista, autónoma e independiente. Dentro de sus sindicatos más destacados están la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios -ACEB- fundada en septiembre de 1958. En la actualidad hacen parte de la misma los trabajadores del Banco de Bogotá, del Banco BBVA-Colombia, del Banco HSBC y del Banco Santander; adicionalmente tiene presencia mediante juntas seccio-

nales en cerca de 25 departamentos del territorio nacional.

La Confederación General del Trabajo -CGT- fue fundada en 1971 en Medellín por una facción disidente de la Unión de Trabajadores de Colombia -UTC, central sindical de origen cristiano fundada en la misma ciudad en 1946. Originalmente hicieron parte de la CGT 28 mil trabajadores afiliados a sindicatos muy importantes de la época como la Asociación Nacional de Usuarios Campesinos -ANUC, la Federación Nacional de Trabajadores del Estado -FENALTRASE, el sindicato del seguro social y el de la Universidad Nacional, entre otros. En su ideario fundacional se establece:

> "Su compromiso revolucionario y su lucha por el desarrollo del trabajador y su promoción personal y colectiva, la búsqueda de una nueva sociedad no sujeta a la explotación social y a la represión de las libertades; reivindica un socialismo no alineado, ni prosoviético ni prochino; un sindicalismo no vinculado u orientado por un partido político; con una posición latinoamericanista y de rechazo a cualquier tipo de dominación imperialista."

Esta declaración de principios muestra claramente la influencia que tenía la guerra fría en el escenario político de los países de América Latina por aquellos años. También muestra un esfuerzo por lograr independencia y autonomía frente a la incidencia que los partidos, liberal y conservador, pero también ante la influencia del comunismo internacional, en un contexto en el que la aparición de las guerrillas comunistas polarizaban enormemente la opinión pública.

En la actualidad la CGT ha desarrollado una política de expansión que le ha permitido consolidarse como la segunda central sindical del país, con presencia en todos los sectores de la economía, con la afiliación de sindicatos tanto públicos como privados. Es sin duda la central sindical mejor posicionada, de cara a la coyuntura generada por la firma del TLC con Estados Unidos, y el que ha tenido mayores acercamientos con el gobierno del presidente Juan Manuel Santos.

La Unión Nacional de Trabajadores del Estado y los Servicios Públicos -Utradec- se constituye en uno de los sindicatos más representativos entre los que en la actualidad están afiliados a la CGT. Fundada en 1980, tiene en la actualidad presencia en la mayoría de los departamentos del país.

Espacios de concertación en los cuales participan los sindicatos en Colombia

La Comisión Permanente de Concertación de Políticas, Salariales y Laborales es sin duda la instancia de concertación de mayor importancia en la que participan los sindicatos a través de las tres centrales sindicales más representativas del país. Tal como funciona en la actualidad, tuvo su origen legal en la Constitución de 1991. En la que se establece la concertación de las políticas sociales y laborales como un deber constitucional del Estado. En el artículo 55 se puede leer:

> "Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señala la Ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo."

Así mismo, el artículo 56 dispuso:

> "Una comisión permanente integrada por el gobierno por representantes de

los empleadores y trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales."

Si bien la reglamentación para el funcionamiento de la Comisión sólo se estableció con la Ley 278 de 1996, ésta entró en funcionamiento de forma casi experimental, gracias al impulso que se le dio durante el gobierno del presidente Ernesto Samper (1994-1998). Convocados por el gobierno, los actores tripartitos participaron de la discusión y formulación del llamado "Acuerdo de Productividad, Precios y Salarios", para lo cual se estipula la entrada en funcionamiento de la Comisión, que en esta primera etapa fue conocida como "Comisión del Pacto Social", con el propósito de velar por el cumplimiento de los propósitos citados en el Acuerdo de productividad, precios y salarios.[3] De esta forma la Comisión, con la participación y respaldo político de los gremios empresariales más influyentes y dos de las centrales más representativas, a saber la CUT y la CTC, además de otras federaciones sindicales,4 empezó en la práctica sus actividades.

Es entonces la Ley 278 de 1996 la que crea la Comisión Permanente de Políticas Salariales y Laborales, definida en el artículo 56 de la Constitución Política. La idea es establecer un espacio tripartito que fomente el diálogo y permita a través de la concertación tratar temas relacionados con el ámbito laboral, la política salarial, el salario mínimo y los convenios de la OIT. En este sentido se establecen como funciones de la Comisión:

- Fomentar las buenas relaciones laborales con el fin de lograr la justicia, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.
- Contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo.
- Fijar la política salarial de manera concertada, teniendo en cuenta los principios constitucionales que rigen la materia.
- Fijar el salario mínimo de manera concertada y con carácter general.
- Fijar la política laboral de manera concertada y mediante planes estratégicos.

Adicionalmente, entraron en funcionamiento cinco subcomisiones tripartitas que funcionaron hasta finales del 2000. Ellas fueron: 1) La Subcomisión de Empleo; 2) Subcomisión de Seguridad Social; 3) Subcomisión de Formación profesional; 4) Subcomisión de Legislación laboral; y 5) la Subcomisión de política salarial.

Igualmente sesionaron cuatro comisiones especiales: 1) Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT, cuyo objeto es "atender los conflictos suscitados en materias reguladas por los convenios de OIT, con prioridad en el tema de libertad sindical"; 2) Comisión Bilateral del Sector Público la cual adelanta una agenda específica del sector, con los temas de carrera administrativa, negociación colectiva en el sector público, reestructuración del Estado, salarios de los trabajadores estatales y permisos sindicales; 3) Comisión de Salud que examina los problemas de la salud y los mecanismos para su mejoramiento; y el Comité Tripartito para la coordinación, programación y seguimiento del componente de diálogo social y concertación laboral del programa de cooperación de OIT en Colombia.

A nivel departamental se crearon en el país comisiones regionales, conservando la participación tripartita, con el ánimo de articular sus actividades con la Co-

misión Permanente de Concertación de Políticas, salariales y Laborales, de cara a consolidar el diálogo social a nivel nacional.

No obstante los esfuerzos y el hecho de que a partir de su creación la Comisión ha sesionado todos los años con la participación de la CUT, la CGT y la CTC, los resultados no han sido determinantes, y aun persisten enormes desconfianzas entre los actores tripartitos. La concertación que es una de las principales razones de ser de la Comisión, sólo ha llegado a ser exitosa en contados casos como en el del 2005 cuando se logró concertar el incremento del salario mínimo, o en el caso del levantamiento de las huelgas en las bananeras que logró poner de acuerdo a trabajadores y empresarios, para luchar por mejoras en las condiciones de compra por parte de los países consumidores de esta fruta.

Los sindicatos han participado activamente en estos espacios de concertación, pero como se mencionaba anteriormente, la desconfianza sigue siendo muy alta, y ello no permite avances reales. Persiste en los sindicatos la percepción muy real de que su poder de negociación es cada vez menor y que su participación en estos espacios es cada vez más protocolaria; pero además es evidente que la Comisión está sujeta a vaivenes políticos e incluso interés personales, a lo cual se suma la falta de consolidación de los espacios de concertación regional y su articulación con la Comisión Nacional.[5]

Legislacion en torno a la actividad sindical en colombia

Derecho al trabajo

El derecho al trabajo en Colombia quedó consagrado en la Constitución de 1991 como fundamento del Estado de Derecho, y de allí que en este marco quedase establecido como derecho, como deber y como valor. En este sentido la Sentencia 727 de la Corte Constitucional de 1999 expresa:

> "El trabajo, valor fundante sobre el cual descansa la estructura del Estado Social de Derecho colombiano y, a la vez, derecho y obligación social que goza de protección especial estatal en cualquiera de sus modalidades, presenta como presupuesto esencial para su efectividad un desarrollo en condiciones dignas y justas, dentro de las cuales cabe destacar el pago de la remuneración mínima vital, la cual, además de retribuir la labor prestada, permite asegurar, no sólo al trabajador, los medios económicos de subsistencia necesarios sino, de igual manera, a todos los componentes del núcleo familiar que se benefician del mismo. De esta manera, el pago oportuno, periódico y completo del salario se configura en una obligación ineludible e inaplazable del patrono frente al derecho del trabajador a recibirlo, cuyo incumplimiento trae consigo la vulneración adicional de otros derechos, como la seguridad social y la vida, al igual que el derecho a la subsistencia."[6]

En este sentido, la Constitución de 1991 está claramente influenciada por la normatividad internacional, y por ello su espíritu apunta a la protección del derecho al trabajo, ofreciendo para ello garantías suficientes. Elementos que se encuentran en la Carta Internacional de los Derechos Humanos, la Carta de la Organización de

los Estados Americanos, y los Convenios de la OIT, entre otros, reflejan la intencionalidad de la Constitución en cuanto al carácter del trabajo como pilar fundamental del Estado de Derecho.

El artículo 53 de la Constitución, hace referencia al estatuto del trabajo, con una clara inspiración en la normatividad de la OIT y en específico en el concepto que más tarde seria acuñado como Trabajo Decente. El mencionado artículo expresa:

> "El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad."[7]

Finalmente, en el artículo 25 se puede leer "*el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.*"[8]

Lamentablemente mucho de ese espíritu en torno a la protección y garantías del trabajo en un marco de derechos claramente establecidos, no se ha podido materializar. Por el contrario persisten niveles de informalidad superiores al 56%, con una tasa de desempleo que se encuentra entre las más altas del continente todo lo cual se acompaña de una evidente reducción en el número de trabajadores sindicalizados, y con niveles de violencia antisindical muy altos, a pesar de algunos avances. En lo referente al mandato sobre la expedición del estatuto de trabajo, este nunca fue acatado, y aun más, una iniciativa presentada por el movimiento sindical en este sentido, fue archivada por el Congreso de la República.

Libertad sindical

La libertad sindical y el derecho de asociación de los trabajadores se encuentran consignados en la legislación colombiana mediante los artículos 38 y 39 de la Constitución colombiana, referentes a la libertad de asociación y el derecho a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado. En este sentido las sentencias T-418 y C-441 de 1992 pronunciadas por la Corte Constitucional especifican aún más las diferencias entre el derecho de asociación, inherente a todos los ciudadanos colombianos, y el derecho de asociación sindical, cuyas características especiales lo diferencian claramente del anterior. La Ley 584 del año 2004, conforme a las recomendaciones de la Comisión de Expertos y del Comité de Libertad Sindical de la OIT, hace un desarrollo más expedito de todo lo relacionado a los principios inherentes a la libertad sindical.[9]

En este orden de ideas, en Colombia se establece dentro de los requisitos para conformar un sindicato, la afiliación de no menos de 25 personas, cuya edad mínima para hacer parte del sindicato no puede ser inferior a los 14 años, aceptándose la participación de extranjeros siempre y cuando no sean mayoría en la

junta directiva del sindicato, todo esto especificado en un acta de fundación, con los datos que identifican a los fundadores, nombre, objeto, rama de la actividad y vinculación del sindicato.[10]

Una vez conformado el sindicato, éste debe dirigir comunicación al empleador y al Ministerio de Protección Social, o del Trabajo, y proceder luego a la inscripción mediante solicitud escrita al Ministerio o autoridad local (si no existe oficina del Ministerio), adjuntando los documentos requeridos según el artículo 365 del Código Sustantivo del Trabajo. En respuesta, el Ministerio elaborará un acta de inscripción con los datos del nuevo sindicato, incluyendo los estatutos formulados en el acta fundacional. En caso de que la solicitud no cumpla con los requisitos de ley deberán hacerse las correcciones que sugiera el Ministerio.

Si la inscripción está bien tramitada o se hicieron las correcciones de rigor, el Ministerio dispone de 10 días para hacer el registro correspondiente en el archivo sindical y notificar a los interesados. De acuerdo con la Ley 584 del 2004, la simple inscripción del acta de constitución, basta para que el sindicato obtenga el reconocimiento jurídico. El despido de los miembros fundadores de los sindicatos, se constituyó por mucho tiempo en una estrategia utilizada por los empleadores para entorpecer el ejercicio del derecho de asociación de los trabajadores, y por ello la Ley 584 de 2004 en su artículo 12 enfatiza todo lo concerniente al fuero sindical para los fundadores de un sindicato, para sus directivas y para los miembros del sindicato por un período de hasta 6 meses. En el caso de las directivas, este lapso de tiempo aplica a partir del fin de su mandato en el sindicato, pues durante el mismo estarán siempre amparados por el fuero sindical para evitar su despido.[11]

Si bien el Convenio 87 de la OIT estipula que las organizaciones sindicales no pueden ser disueltas por vía administrativa, Colombia es el único país latinoamericano, que dentro de su legislación contempla la posibilidad de hacerlo por vía judicial.[12] En el sector público, si bien Colombia ratificó los convenios 151 y 154, referentes a la libertad sindical y la negociación colectiva en el sector público a través de las leyes 411/97 y 524/99, durante muchos años su aplicación se vio postergada con argumentos procedimentales y burocráticos, de forma tal que el ejercicio de la libertad sindical en el sector estatal, estuvo seriamente limitado. El hecho de que exista una división entre empleados públicos y oficiales, teniendo los primeros limitaciones para la presentación de pliegos de peticiones, negociación de relaciones de trabajo y declaración de huelga, y los últimos limitaciones en el ejercicio del derecho a la huelga constituye en sí un elemento que va en contravía, con los lineamientos establecidos por los convenios OIT.[13]

En mayo de 2011 el gobierno presenta a los sindicatos y empleadores el texto de un acuerdo social, en el que se incluyen entre otros temas el de la negociación colectiva para los trabajadores del sector público, y se propone la expedición de un decreto de ley para la regulación de la misma. Es evidente que esta propuesta hecha por el gobierno, en la cual se confirma la iniciativa de volver a crear el Ministerio del Trabajo y de legislar en pro de la abolición de las Cooperativas de Trabajo Asociado, responde a la coyuntura especial generada por las expectativas frente a la firma del TLC con los Estados Unidos. Si bien la CUT y la CTC no firmaron el mencionado acuerdo con el gobierno, queda claro que existe por parte del gobierno del presidente Juan Manuel Santos la intención de mostrar resultados en lo concerniente al diálogo social y al

mejoramiento de las condiciones de los sindicatos en Colombia.[14]

Volviendo sobre el punto de la libertad sindical, si bien Colombia ha ratificado los principales convenios de la OIT sobre el tema, y ha incluido en su constitución un marco legal que garantiza el ejercicio de los derechos de los trabajadores a asociarse y a negociar colectivamente, en la realidad, los trabajadores siguen encontrando serias barreras para el ejercicio pleno de sus derechos.

Son reiterativos los reparos que existen a la hora de iniciar el proceso de registro de un sindicato y en esto hay que hacer especial énfasis, puesto que por mandato de la Constitución de 1991, y acatando lo expuesto por los convenios 87 y 98 de la OIT, en lo referente al derecho de asociación, la única función del Estado colombiano ha de ser la de registrar la voluntad de asociarse de los trabajadores. Sin embargo, el proceso de inscripción mediante acto administrativo se convirtió en una condición para recibir la personería jurídica que ha limitado durante años el libre ejercicio del derecho de asociación sindical. Esto se modificó temporalmente mediante la Resolución 2271 de 2000 expedida por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social de aquel entonces, lo cual permitió que en 2001 se inscribieran 189 sindicatos, cifra que contraste con los 70 sindicatos creados en el 2000.

La Resolución 01875 de 2002 impulsada durante el gobierno del presidente Álvaro Uribe, derogó la Resolución 2271 del 2000 y dejo de nuevo a los trabajadores a merced de la tramitología en el ahora Ministerio de la Protección Social y enfrentándose a la posibilidad de no recibir personería jurídica para sus organizaciones.

Como se observa en el cuadro, luego de derogada la Resolución 2271 del 2000 se aprecia un notable decremento en la creación de nuevos sindicatos, cuyo número no ha vuelto a alcanzar ni siquiera el 50% de los sindicatos que lograron crearse en el 2001. Sin duda una explicación de esto, como se mencionó anteriormente, tiene que ver con las dificultades con las que se encuentran los trabajadores en el momento de realizar el trámite de registro sindical. En efecto, entre 2002 y 2007 les fue negada la posibilidad de asociarse y crear un sindicato a 491 iniciativas impulsadas por trabajadores de distintas ramas de la actividad económica.

Tabla 4. Número de sindicatos activo y afiliado por año de nacimiento del sindicato

Año Nacimiento	Nro. Sindicatos	%	Nro. Afiliados	%
2000	70	11,73	6120	10,40
2001	189	31,66	14109	23,98
2002	68	11,39	6465	10,99
2003	23	3,85	1389	2,36
2004	22	3,69	10955	18,62
2005	28	4,69	5532	9,40
2006	66	11,06	3227	5,48
2007	62	10,39	3902	6,63
2008	17	2,85	1578	2,68
2009	44	7,37	5254	8,93
2010	8	1,34	308	0,52
TOTAL	597	100	58839	100

Fuente: Sistema de información Sindical y Laboral SISLAB, Subsistema Censo Sindical, alimentado con información suministrada por Ministerio de la Protección Social, CUT y Sindicatos.

Como se puede apreciar en el siguiente cuadro, las razones más recurrentes para negar la creación de un sindicato tienen que ver con problemas en la inscripción del acta de constitución (errores procedimentales) con 236 casos y la negación de

la inscripción de uno o varios miembros de la junta directiva de la organización, con 185 casos. En cuanto a los errores en el registro, éstos pueden ser fácilmente solucionados y no deberían por tanto convertirse en un impedimento para llevar a cabo el registro de un sindicato, máximo si de acuerdo a la Resolución 02271 existen plazos para poder hacer las observaciones del caso y proceder a hacer las correcciones que fueren necesarias.

Cuadro 5. Negación de inscripción de actos sindicales, 2002-2007

Tipo de resolución	Nº casos	Porcentaje
Inscripción acta de constitución sindicatos	236	48,07
Inscripción junta directiva	185	37,68
Inscripción subdirectiva	46	9,37
Revocatoria de inscripción de junta	9	1,83
Inscripción comité	8	1,63
Inscripción reforma estatutos	7	1,43
Total	491	100,00

Fuente: Resoluciones del Ministerio de la Protección Social

En lo relacionado con la negación de inscripción de los directivos de un sindicato, esta situación denota una extralimitación en el papel que por constitución debe cumplir el gobierno en lo relacionado con el ejercicio del derecho de asociación del cual gozan todos los trabajadores; sin embargo, esta es una forma de proceder, que no obstante las sentencias C-465/08, C-467/08, C-621/08, C-667/08, C-672/08, C-674/08, C-695/08, C-732/08, y C-734/08 proferidas por la Corte Constitucional en favor de cambios en estos procedimientos, sigue siendo parte de los requerimientos exigidos para que los trabajadores ejerzan su derecho de asociación en Colombia.[15]

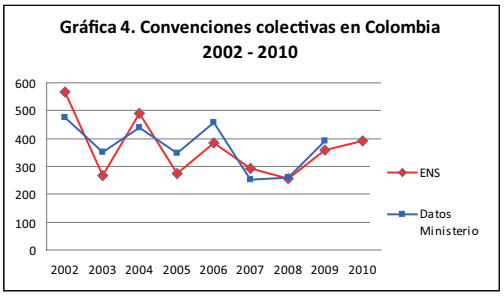
Negociación colectiva en Colombia

El Código Sustantivo del Trabajo en Colombia define tres elementos como parte de lo que se considera negociación colectiva en el ámbito laboral. El primero, que es el que más compete a los sindicatos, es el de las convenciones colectivas que consiste en el acuerdo "*que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia*".[16]

Por definición este tipo de negociación garantiza la intervención e intermediación de un sindicato en representación de los trabajadores a él asociados. Es por ende el tipo de acuerdo que garantiza el ejercicio del derecho de asociación por parte de los trabajadores y que permite el fortalecimiento de los sindicatos. No obstante, año tras año las cifras muestran un claro retroceso de la negociación colectiva, a la par de un proceso en el que otros tipos de acuerdo laboral cobran mayor protagonismo, en una tendencia que coincide con la consolidación de las medidas formuladas en el proceso de flexibilización laboral.

La situación resulta más preocupante aun, si se tiene en cuenta que al analizar en detalle las convenciones colectivas se encuentra que en algunos años las cifras se han visto sobredimensionadas. Por ejemplo en el 2009, de las 360 convenciones registradas, 159 correspondieron a un solo sindicato, que no es otro que

SINTRAINAGRO, con la particularidad de que el sistema productivo del sector bananero cuyos trabajadores se agremian en este sindicato, se fundamenta en la hacienda como unidad de producción, de forma que cada hacienda significó una convención colectiva.



Fuente: Ministerio de la Protección Social y Escuela Nacional Sindical, sistema SISLAB.

De acuerdo con los datos del sistema SISLAB, el número de trabajadores cobijados por convenciones colectivas pasó de 129.381 en el 2000 a 88.920 en el 2009, lo cual coincide con los bajos niveles de creación de nuevos sindicatos, la flexibilización laboral expresada en nuevas formas de contratación, y un contexto económico que propende por la deslaboralización de las relaciones de producción, que pueden tomarse como elementos para explicar el declive de las convenciones colectivas. Si a esto se suma la violencia de la que son objeto los sindicatos en Colombia, se configura un panorama muy difícil para el libre ejercicio de los derechos de los trabajadores consagrados en los convenios 87 y 98.[17]

En el marco de la negociación colectiva, además de las convenciones colectivas, se encuentra en segundo lugar los pactos colectivos que son acuerdos realizados entre patrones y trabajadores no sindicalizados y por último están los contratos colectivos definidos como acuerdos que se celebran entre uno o varios sindicatos y uno o varios patrones o gremios de patrones para la prestación de servicios o la realización de una labor específica por parte de los trabajadores sindicalizados. Si bien figura dentro de la normativa del Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 482, el contrato colectivo ha suscitado grandes controversias por cuanto la interpretación de la norma permite el favorecimiento de la subcontratación y la tercerización, que se vio notablemente impulsada en el país tras las reformas laborales sustentadas en las leyes 59 de 1990 y 789 de 2002, todo lo cual va en detrimento del poder de negociación de los sindicatos.[18]

En este sentido la implementación de la Ley 1429 del 2010, que reglamenta la aplicación del contrato sindical, consolida esta tipo de acuerdo, que resulta más ajustado a las "nuevas formas de contratación" que los convenios colectivos. Dentro de los elementos que introduce se destaca la posibilidad de que el acuerdo sea firmado por el representante del sindicato, cosa que anteriormente no era posible, puesto que la decisión en este sentido tenía que pasar por la aprobación de la junta directiva mediante asamblea, con lo cual este tipo de acuerdo pierde el carácter democrático, inherente a los principios del movimiento sindical.[19]

En segundo lugar, la Ley 1429 establece una auditoria por parte de los empleadores sobre el sindicato, con lo cual este último pierde su autonomía y queda sujeto a la injerencia de un tercero, en este caso el empleador. Finalmente, el sindicato debe asumir la afiliación al sistema de seguridad social y en caso de conflictos laborales no podrá acudir a la jurisprudencia laboral existente, sino que tendrá que llevar los casos ante tribunales de arbitramento. En suma, la contratación colectiva, desdibuja el papel de los sindicatos convirtiéndolos en intermediarios laborales, y alienta la deslaboralización de las relaciones entre trabajadores y empleadores.[20]

En Colombia el derecho a la huelga está consagrado por el artículo 56 de la Constitución Política, en el cual se garantiza su ejercicio por parte de los trabajadores de todas las aéreas, con excepción de los servicios públicos esenciales, condición esta última que es definida y vuelta a redefinir por la legislación nacional mediante la expedición de leyes como la 31 de 1992, la 100 de 1993, la 142 de 1994 y la 1210 de 2008, para citar solo algunas normas.

En este sentido la ambigüedad respecto a la definición de qué son servicios públicos esenciales, ha dejado la puerta abierta para que partiendo de este principio, la prohibición de la misma se haga extensiva a la mayoría de los empleados públicos, lo cual a su vez se sustenta en el hecho de que al no reglamentarse la negociación colectiva para estos trabajadores a la postre se les niega el derecho de utilizar la huelga como instrumento de presión en caso de conflictos socioeconómicos.[21]

Más aun, la ley colombiana a partir de las sentencias de la Corte Constitucional de 2008[22] sólo justifica el cese de actividades como mecanismo de presión en dos situaciones muy específicas: para presionar la solución de un conflicto laboral en el que se incumplan los acuerdos establecidos en la convención colectiva y en el caso en el que haya un incumplimiento en el pago de salarios.[23]

Con todas estas limitaciones y atendiendo al retroceso de los sindicatos en el sector industrial, no extraña que un porcentaje cada vez más pequeño de trabajadores sindicalizados tenga la posibilidad de utilizar la huelga como mecanismo de presión, frente a situaciones que no pueden ser dirimidas por los conductos regulares, enfrentándose en la mayoría de los casos a la posibilidad de que esta sea declarada ilegal, y a los mecanismos paralelos que suelen ser utilizados para presionar a los trabajadores a abandonar la huelga, léase despidos y disolución de los sindicatos, y en algunos casos intervención de fuerzas oscuras que amenazan e intimidan a los trabajadores. En contraposición, instrumentos como las asambleas permanentes, se han convertido en alternativas que permiten llamar la atención sobre un conflicto laboral no solucionado, pero que no tienen el mismo impacto de la huelga

Tabla 6. Cese de actividades en Colombia 2002-2009

	2002	**2003**	**2004**	**2005**
Huelgas	3	8	7	11
Paros	9	19	25	25
	2006	**2007**	**2008**	**2009**
	2	5	2	28
	25	26	28	2

Fuente: ENS, sistema SISLAB
Nota: Hasta la sentencia C-858/08 de la Corte Constitucional sólo se registraban como huelgas los ceses de actividades realizados en el marco de una negociación de pliego de peticiones o el realizado para presionar el pago de salarios atrasados. Todos los demás ceses de actividades se clasificaron como paros, ello explica la inversión de valores para el año 2009.

En este sentido en lugar de avances lo que muestran las nuevas disposiciones, son leves cambios, pero manteniendo una postura muy clara frente a la huelga en cuanto a su limitación y regulación estricta. La Ley 1210 de 2008, acatando lo recomendado por la OIT, entregó la facultad de declarar ilegal o no una huelga al sistema judicial, en específico a las salas laborales de los tribunales de justicia. Esto que podría interpretarse como un avance en realidad tiene un resultado contraproducente, puesto que los jueces deben basarse en el Código Sustantivo del Trabajo para decidir, y en este sentido la mayor parte de las huelgas podrán declararse ilegales, con un agravante y

es que con la nueva ley hace que el procedimiento para tal fin sea mucho más expedito.[24]

La nueva ley no toca artículos tan controversiales como el 450 del Código Sustantivo del Trabajo que permite al empleador despedir a los trabajadores, participes de una huelga declarada ilegal, pasando por encima del fuero sindical, lo que en la práctica significa la disolución del sindicato. Más aun, la nueva ley agrega nuevas restricciones al ejercicio de la huelga cuando en el artículo 1, párrafo 2° expresa:

> "Si una huelga, en razón de su naturaleza o magnitud, afecta de manera grave la salud, la seguridad, el orden público o la economía en todo o en parte de 555 la población, el Presidente de la República, previo concepto favorable de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, puede ordenar en cualquier momento la cesación de la huelga, y que los diferendos que la provocaron sean sometidos a fallo arbitral".[25]

En la práctica, la inclusión del aspecto "económico" limita cualquier tipo de cese de actividades, puesto que por definición, este tipo de instrumentos de presión, tienen un impacto económico, en al menos un grupo de la población: los empleadores.

De otra parte, la Ley 1210 mantiene la prohibición del ejercicio de la huelga por parte de las confederaciones sindicales, limitándolo sólo a los sindicatos de empresa, con lo cual se sigue restringiendo posibilidad de acudir a la solidaridad entre sindicatos, sin duda uno de los principales valores del sindicalismo y además una de los elementos que tienen mayor injerencia en la capacidad de negociación del movimiento sindical. Por último, sigue en el limbo la definición de servicio público esencial, con lo cual la norma se sigue prestando para interpretaciones que por lo general limitan el ejercicio de la huelga. Éstos y otros elementos permiten concluir que en Colombia continúan existiendo grandes prevenciones frente al derecho que tienen los trabajadores de asociarse, y utilizar las herramientas dispuestas por la normatividad internacional emanada de los convenios de la OIT, para la defensa de sus derechos en situaciones en que éstos sean vulnerados.

Si bien en apariencia la legislación colombiana es garante de los derechos de asociación y negociación colectiva contemplados en los convenios 87 y 98, y en este sentido existe el marco legal que permitiría el desarrollo del sindicalismo, los trabajadores organizados en sindicatos se han visto afectados por una clara resistencia frente al ejercicio de sus derechos, que a nivel cultural se expresa en un conjunto de prejuicios que configuran una imagen distorsionada de su papel en la sociedad. Esta desconfianza que permea no sólo al ámbito empresarial y gubernamental crea en la opinión pública una percepción negativa que incide en un ambiente hostil para que los trabajadores sindicalizados puedan desempeñar libremente sus actividades.

En este orden de ideas las reformas laborales se han venido a sumar a un contexto de por si poco favorable, en la medida en que han fomentado la informalización de las relaciones de trabajo, dificultando aun más la labor de los sindicatos y haciendo cada vez más difícil que los trabajadores puedan ejercer su derecho de asociación sindical.

En este sentido, son sin duda la Ley 789 de 2002 y su antecedente, La ley 50 de 1990 de reforma laboral, las que mayor impacto han tenido en la legislación laboral del país, y en particular, las que han generado mayor rechazo en el movimiento sindical. A éstas podría también

agregarse la Ley 590 del 2000, orientada a la reducción de parafiscales, todo en el marco de una decidida política de reducción de costos laborales. El énfasis hecho en los últimos años, en pro de hacer al país atractivo para la inversión extrajera, se hizo a costa de una flexibilización laboral, inconsulta que ha derivado en una situación en la cual se han favorecido formas de contratación laxas, tercerizadas, con una notable proliferación de los contratos por prestación de servicios a término fijo y la intermediación laboral a través de mecanismos como las Cooperativas de Trabajo Asociado, que desdibujan la relación entre trabajador y empleador.[26]

No es entonces difícil de entender por qué el Índice Doing Bussines del Banco Mundial ubica a Colombia en el puesto 37 a nivel mundial y en el número 1 a nivel latinoamericano, en lo que se refiere a las ventajas para hacer empresa, siendo el tema laboral (facilidades de contratación y de despido) uno de los ítems más destacables.[27]

En este mismo sentido el estudio sobre Competitividad Laboral, hecho por Ernst & Young para Proexport, muestra a Colombia con uno de los salarios mínimos más bajos de la región, superado sólo por Brasil, México y Perú, siendo este último el de menor salario. Comparte Colombia con Perú el hecho de contar con el denominado salario integral, pagadero a partir de sueldos superiores a 10 salarios mínimos previo acuerdo con el trabajador, teniendo en cuenta que este último asume el pago de sus prestaciones sociales.

En cuanto al régimen de contratación, gracias a la Ley 50 de 1990 los empleadores en Colombia tienen la posibilidad de contratar a un trabajador por el tiempo que estimen necesario para la realización de una tarea, mediante un contrato a término fijo con el cual queda eximido de cualquier indemnización por terminación unilateral del contrato. Este tipo de contrato que es el que más se ha extendido en el mercado laboral colombiano, por definición, inhibe cualquier intento de los trabajadores por ejercer plenamente sus derechos laborales, en especial los relacionados con la libertad sindical.

La intermediación laboral a través de empresas de servicios temporales, y en los últimos años mediante Cooperativas de Trabajo Asociado, surge como un mecanismo para facilitar este tipo de contratación, y es por ende el complemento que permite que este tipo de relacionamiento entre empleadores y trabajadores, se haya convertido en el modelo predominante en el mercado laboral colombiano.

Gracias a la Ley 789 de 2002 las indemnizaciones por despido injustificado fueron disminuidas a la mitad, y esto sólo en el caso de los contratos a término indefinido, pues en los contratos a término fijo no se contempla ningún tipo de indemnización. Al respecto el estudio de Ernst & Young y Proexport concluyó que en el ámbito regional, la normatividad laboral colombiana presenta uno de los niveles de costos más bajos de este tipo.[28]

En conclusión Colombia es uno de los países más atractivos de la región para la inversión debido principalmente a los bajos costos laborales y a los esfuerzos flexibilizadores asumidos en los últimos años. No obstante, el lado oscuro de esta situación es que los costos sociales y económicos de esta aparente mayor competitividad la han tenido que asumir los trabajadores, quienes han visto vulnerada su estabilidad laboral y sus condiciones laborales mediante formas de contratación, que menoscaban sus derechos, en especial, el de organizarse en sindicatos.

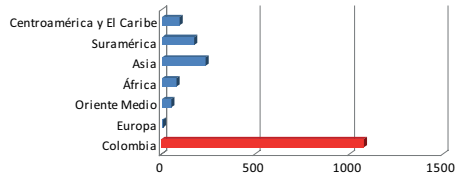
Dinámica de los derechos humanos en el contexto sindical

Dentro de las consideraciones que se mencionan en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, promulgada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, se tiene en cuenta como la más elevada aspiración de los seres humanos "el advenimiento de un mundo en que los seres humanos, liberados del temor y de la miseria, disfruten de la libertad de palabra y de la libertad de creencias", bajo la premisa de que la libertad, la justicia y la paz, como principios básicos, se basan en la presunción de que todos somos iguales, y que por ende el respecto por la vida humana, es la piedra angular sobre la que se fundamentan todos los demás derechos.

Frente a este ideal, cuando se habla sobre los Derechos Humanos en el contexto sindical colombiano, lo que suele ser más notorio, y no es para menos, son las gravísimas cifras que se manejan en cuando al asesinato de sindicalistas, y en este sentido sin importar la fuente, las comparaciones en el contexto internacional, dejan a Colombia como el país más peligroso del mundo para ejercer la actividad sindical. De acuerdo con la Escuela Nacional Sindical (ENS), del total de asesinatos de sindicalistas en el mundo, en la última década, el 63% tuvo lugar en Colombia, lo cual en cifras concretas significa el homicidio de 1081 sindicalistas. Para tener una mejor perspectiva de la verdadera magnitud de estas cifras, se debe tener en cuenta que el segundo en la lista de países con mayor número de sindicalistas asesinados es Brasil, con el 7,01% del total.

Las cifras oficiales no son muy diferentes pues según datos del Observatorio de la Vicepresidencia de la República en este mismo período se presentaron 938 casos de asesinatos de sindicalistas, lo cual más allá de cualquier discrepancia estadística, evidencia una situación alarmante que se ha convertido en una de las principales preocupaciones del actual gobierno por los impactos que ha tenido en las relaciones internacionales y en especial por los señalamientos que la comunidad internacional y distintas organizaciones internacionales hacen de manera reiterativa sobre esta terrible realidad.

Gráfica 5. Distribución de homicidios de sindicalistas 1999-2009



Fuente: Datos ENS.

Es precisamente el tema del registro estadístico uno de los temas que más suspicacias despierta, puesto que no existe unanimidad en las cifras que se manejan, desde distintas organizaciones, incluyendo organismos internacionales y el mismo Estado. No podría esperarse menos en un contexto signado por la persistencia de la violencia y el conflicto, cuya complejidad permea cada aspecto de la sociedad colombiana. Adicionalmente existen factores asociados al apartado técnico como la metodología empleada, los criterios de selección de datos, el manejo de las fuentes, etc, que inciden en diferencias apreciables en los registros finales.

Lamentablemente y dependiendo del contexto político estas disparidades han sido utilizadas para defender posiciones, encontradas y en algunos casos, interpretaciones sesgadas sobre el fenómeno, lo cual por obvias razones no ha contribuido a un estudio más cuidadoso del mismo, ni ha permitido mayores avances en el esclarecimiento de las móviles, circunstancias y autores de las violaciones a los derechos humanos de los sindicalistas,

todo lo cual se expresa en altísimos niveles de impunidad.

La Escuela Nacional Sindical -ENS- es la organización que lleva el registro más completo acerca de las violaciones a los derechos humanos de los sindicalistas, incluyendo el tema de los asesinatos, y actos de violencia relacionados. Desde 1990 maneja un registro sistemático de los datos existentes en este sentido, aunque también ha recopilado datos de años anteriores a esta fecha.

De igual forma, desde 1986, es decir desde su creación, la Central Unitaria de Trabajadores -CUT- ha hecho una labor de recopilación de datos sobre sindicalistas víctimas de hechos de violencia. Por su parte la Federación Colombiana de Educadores -FECODE- (que agrupa a los sindicatos de profesores de primaria y secundaria) una de las organizaciones sindicales más victimizados por la violencia, y que es además la más grande de las que hacen parte de la CUT, decidió implementar un sistema de registro que funciona desde 2006, para recopilar información acerca de las violaciones a los derechos sindicales de sus afiliados principalmente. La Confederación General del Trabajo -CGT- por su parte también realiza una labor de recolección de información, pero al igual que FECODE, se concentra en sus afiliados.

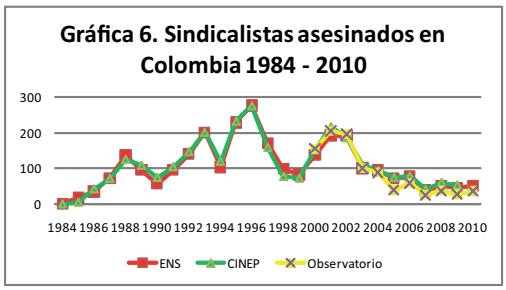
Otra fuente de información importante la constituye la base de datos el Centro de Investigación y Educación Popular -CINEP- que desde 1988, registra las violaciones a los derechos humanos en general, enmarcados en el conflicto interno vivido en el país. Este Centro no hace una discriminación específica de las víctimas del movimiento sindical, pero es posible hacer por cuenta propia una desagregación para identificar este grupo objetivo, dentro de una categoría denominada por, violencia político-social. A menudo son citados sus datos, por cuanto constituyen una valiosa fuente de información, en especial para determinar los picos del fenómeno de la violencia en el país, y también para determinar quienes han sido objeto de dicha violencia.

Precisamente con base en la información recolectada por el CINEP, la Comisión Colombiana de Juristas -CCJ- apoyada por la ENS, ha construido su propia base de datos, haciendo especial énfasis en los casos de violación a los derechos humanos de sindicalistas, dentro de un conjunto de grupos poblacionales considerados como de especial vulnerabilidad en el marco de la violencia generada por el conflicto interno.

De parte del Estado, sólo con la creación en 1999 del Observatorio del Programa Presidencial de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario adscrito a la Vicepresidencia de la República, se inicia un esfuerzo sistemático para recabar información tendiente a la creación de una base de datos, actualizable con la información disponible sobre los casos de violaciones a los derechos humanos y al Derecho Internacional Humanitario, incluyendo por supuesto el elemento sindical. Es una fuente que tiene el año 2000 como punto de partida, pero en la cual se encuentra información anterior a ese año, en apartados especialmente sensibles por su impacto social y mediático, como las masacres, desapariciones, secuestros, violencia no letal, etc.

Este es un breve resumen de las principales fuentes de información, que en la actualidad llevan un registro de los casos de violaciones de los derechos humanos contra sindicalistas. Con base en la información de que disponen estas fuentes, otras ONG's y organizaciones internacionales han construido sus propias bases, para hacer un seguimiento de la situación en el país. La diversidad de fuentes

plantea aspectos positivos, pero también pone sobre la mesa algunas dificultades metodológicas, cuando de establecer comparaciones se trata. Sin ir más lejos, otros tipos de violación a los derechos humanos de los trabajadores sindicalizados a saber, amenazas y persecución, tortura, desplazamiento forzado, desapariciones, etc, no son tenidos en cuenta por algunas organizaciones en ciertos casos, y en otros los criterios de recolección de datos y los períodos abortados son diferentes.



Fuente: Datos ENS, CINEP y del Observatorio del Programa Presidencial de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario.

No obstante, el interés de este informe es presentar en términos muy generales un balance de la situación sindical en materia de derechos humanos y para ello se tratara de citar siempre las fuentes disponibles de mayor relevancia, haciendo salvedad de las divergencias propias del apartado técnico. En cuanto al número de homicidios de trabajadores sindicalizados entre 1984 (año a partir del cual se encuentran registros) y 2011, tomando en cuenta los datos aportados por la ENS, el Observatorio del Programa Presidencial de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario (Fuente Oficial), y el CINEP, tenemos:

Lo que salta a la vista es que 1996 es el año en el que se marca un pico histórico, y en este sentido, las dos fuentes que tienen datos de ese año coinciden al registrar un máximo, previo al cual se registró un incremento sostenido desde los años ochentas en cuanto a número

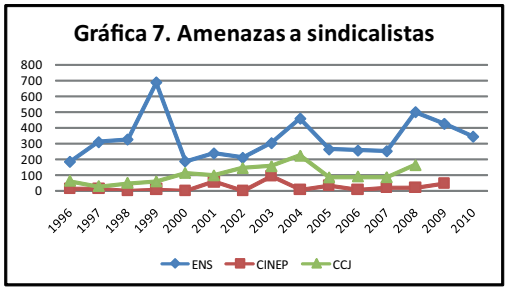
Tabla 7. Sindicalistas asesinados en Colombia 1984-2010

AÑO	ENS	CINEP	Observatorio
1984	2	1	N/I
1985	18	6	N/I
1986	36	43	N/I
1987	73	72	N/I
1988	138	126	N/I
1989	96	109	N/I
1990	58	75	N/I
1991	96	105	N/I
1992	141	147	N/I
1993	201	201	N/I
1994	104	120	N/I
1995	229	232	N/I
1996	276	275	N/I
1997	171	159	N/I
1998	99	78	N/I
1999	83	73	N/I
2000	138	152	155
2001	193	217	205
2002	191	186	196
2003	101	109	101
2004	95	94	89
2005	72	75	40
2006	78	79	60
2007	39	41	26
2008	51	61	38
2009	47	54	28
2010	52	N/I	37

Fuente: Datos ENS, CINEP y Observatorio del Programa Presidencial de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario

de víctimas se refiere. El otro elemento destacable es la reducción en el número de homicidios que se registra a partir del 2002, y en esto coinciden tanto las fuentes alternativas como las oficiales lo cual, aunque positivo, no significa necesariamente una mejora en la situación de derechos humanos de los sindicalistas. La razón para afirmar esto es que las cifras de otro tipo de violaciones a los derechos humanos de los trabajadores sindicalizados, no han tenido el mismo comporta-

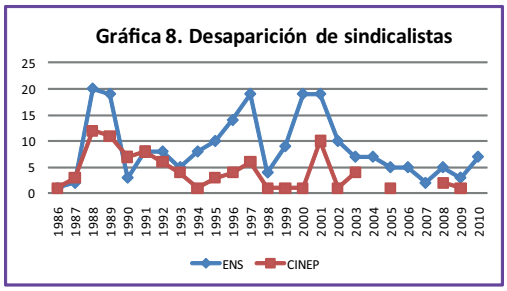
miento, y en algunos casos como el de amenazas e intimidación la tendencia ha sido la de mantenerse e incluso incrementarse en años recientes.



Fuente: Datos ENS, CINEP, y Comisión Colombiana de Juristas, CCJ.

Si se observan los datos aportados por la ENS en cuanto al tema de amenazas contra trabajadores sindicalizados, la tendencia marca que aun en un período en el que los homicidios de sindicalistas han disminuido, éstas se han mantenido altas, e incluso han crecido entre el 2007 y 2008.

En el caso de otras violaciones a los derechos humanos de trabajadores sindicalizados, como se mencionó anteriormente, la ENS es la organización que cuenta con datos más completos. El Observatorio del Programa Presidencial de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario sólo se concentra en el tema de asesinatos, en tanto que los datos del CINEP y de la CCJ, presentan vacíos.



Fuente: Datos ENS y CINEP.

De acuerdo con la información disponible, si bien en el tema de las desapariciones de sindicalistas la tendencia en los últimos años ha sido similar a la de asesinatos, es decir, descendente, este indicador ha mostrado varios picos: uno a finales de los ochentas; otro entre 1997 y 1998; y otro entre 2000 y 2001. En cuanto al desplazamiento de sindicalistas el pico se registra justo después de 1996, el año de mayor registro de asesinato de sindicalistas, lo cual se relaciona de manera muy obvia con el terror causado por tales acciones y a su vez, por el aumento en las amenazas y la intimidación.

Fuente: ENS.

Resulta destacable que tras el inicio en el 2003 de un período de aparente disminución en la violencia contra sindicalistas, se haya presentado un aumento en el desplazamiento de sindicalistas entre 2007 y 2009, lo cual coincide también con un aumento en las amenazas. Estos datos resultan fundamentales para tener un panorama amplio de la situación de violación contra los derechos humanos de los sindicalistas, especialmente porque la información suele concentrarse en el registro de homicidios, que si bien es muy grave, suele acompañarse de otras expresiones de violencia, igualmente graves, en la medida en que tienen un impacto disuasorio en cuanto a la actividad sindical.

¿Cuáles han sido los sindicatos más afectados?

Una desagregación de los datos sobre violaciones de los derechos humanos

contra sindicalistas, teniendo en cuenta la afectación por sindicatos, permite dilucidar algunas tendencias que resultan importantes para entender el desarrollo del fenómeno. En este sentido la organización sindical más victimizada en Colombia es FECODE, que entre 1984 y 2010 perdió a 963 de sus miembros a manos de los violentos, siendo su sindicato ADIDA (Asociación de Institutores de Antioquia) con 344 sindicalistas asesinados el más afectado[29].

El siguiente en este orden es el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria -SINTRAINAGRO- que para el mismo período registró 798 víctimas, con un agravante y es que la actividad de este sindicato se concentra geográficamente en unos pocos municipios dedicados al cultivo del banano en los departamentos de Antioquia y Magdalena y en esto hay similitudes con el caso del tercer sindicato en esta lista, que es la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo -USO- con 116 víctimas, de las cuales 87 fueron siniestradas en la ciudad de Barrancabermeja.[30]

Sólo estas tres organizaciones sindicales concentran el 64,6% de los casos de asesinato de sindicalistas en todo el país, lo cual habla de una especial concentración en el sector público (FECODE y USO), pero también en actividades económicas con características muy específicas como es el caso de la explotación petrolífera y el cultivo del banano (USO y SINTRAINAGRO).

A estas particularidades habría que agregar el tema geográfico, que también apunta a explicar, en algunos casos, la intensidad y distribución del fenómeno. Son todas variables que podrían llevar a entender mejor los móviles de estos asesinatos con base en los intereses económicos, políticos y de poder creados en torno a la actividad sindical; sin embargo, tal labor escapa al alcance de este trabajo, a la espera de estudios posteriores que ahonden aún más en estos aspectos, complementando los informes existentes hasta el momento en este sentido.

Con base en los datos de la ENS, este es el panorama completo de las 15 organizaciones sindicales más afectadas por los casos de asesinato de sindicalistas:

Fuente: Escuela Nacional Sindical, ENS, Sistema de información Sindical y Laboral (Sislab).
Nota: Los datos del 2010 llegan hasta el mes de agosto.

A nivel regional, los datos disponibles tanto de fuentes oficiales como no oficiales ponen al departamento de Antioquia muy por encima de los demás departamentos, no sólo en lo que a cifras de homicidios de sindicalistas se refiere, sino también en cuanto a otros tipos de violación contra sus derechos humanos. Es a partir del 2003 cuando las cifras de asesinatos en Antioquia descienden, hasta acercarse a las de otros departamentos como Valle y Santander, que a su vez registran disminuciones, aunque no tan acusadas.

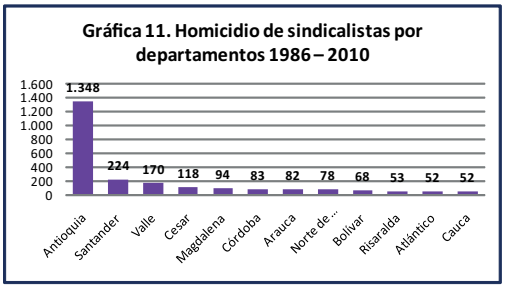
El caso de Antioquia tiene unas connotaciones muy interesantes desde el punto de vista de la historia sindical en Colombia. Su capital, Medellín, fue durante muchos años el principal baluarte de la industria nacional y hoy continua siendo uno de los principales polos de desarrollo en este sentido. Sin embargo, y a pesar de la proliferación del sindicalismo en esta región durante la segunda mitad del

siglo XX, éste sufriría muchos obstáculos para desarrollarse y ello sin duda incidiría para no lograr una mayor penetración de la organización sindical en el aparato industrial, y hoy por hoy el sindicalismo colombiano sigue concentrándose en el sector público.

Políticamente Antioquia ha sido dominada por el Partido Conservador, con una fuerte influencia de la Iglesia Católica, todo lo cual permitió el desarrollo de una cultura patronal muy tradicional, que en unos casos opuso una férrea resistencia a la creación de sindicatos y, en otros, apoyó la conformación de sindicatos de base patronales, de orientación cristiana, como respuesta a la influencia del sindicalismo de base liberal con importante influencia del partido comunista. La creación de la Unión de Trabajadores de Colombia -UTC- en 1946, durante el gobierno del conservador Mariano Ospina Pérez, evidencia lo anteriormente mencionado.[31]

Este breve paréntesis histórico permite poner en contexto la situación sindical y entender el trasfondo que sustenta parte importante del discurso antisindical que hace parte ya del imaginario colectivo en muchas regiones del país. Si bien no como precursor de la violencia antisindical, pero si como combustible que alimenta el odio de los violentos, la denominada cultura antisindical, fundada sobre todo en prejuicios en especial aquel que asocia al sindicalismo con la guerrilla, es en muchos casos un rasgo común en los argumentos que exponen muchos de los autores materiales de estos hechos.

Continuando con la distribución geográfica de la violencia contra sindicalistas, se destacan los departamentos de Santander, Valle y Cesar con el surgimiento en los últimos años de otros departamentos que se disputan tristemente los primeros lugares, como Arauca y Cauca.

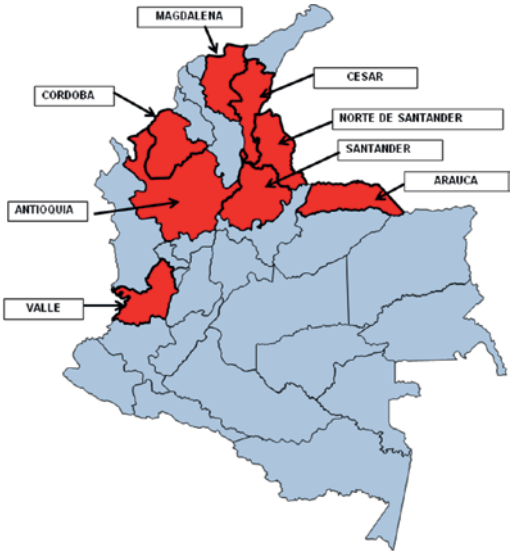


Fuente: Escuela Nacional Sindical, ENS.

Si se examina el mismo tema a nivel municipal se encuentra que Antioquia, que es el departamento más golpeado por la violación de los derechos humanos contra sindicalistas, tiene a su vez jurisdicción en dos de las regiones más críticas en cuanto al conflicto interno colombiano se refiere.

La primera región es el denominado Urabá antioqueño, en la que los municipios de Turbo, Apartadó, Carepa y Chigorodó han registrado históricamente los más altos niveles de asesinato de sindicalistas. Cabe anotar que es en esta zona dedicada a la actividad bananera, donde concentra su accionar SINTRAINAGRO, uno de los sindicatos más golpeados por la violencia, pero además donde por muchos años se libró una batalla territorial entre las guerrillas de las FARC y el EPL, a la que luego se unieron los paramilitares, para recrear un cuadro en el que ante la casi total inexistencia de la presencia estatal, la población civil quedó atrapada en medio del fuego cruzado.

Otros municipios de Antioquia particularmente afectados por la violencia contra sindicalistas son aquellos que hacen parte del denominado Magdalena Medio, región de influencia del Rio Magdalena que abarca los municipios de varios departamentos. En el caso de Antioquia, el municipio más afectado ha sido Puerto Nare. Por último, la misma capital, Medellín, resulta como uno de los municipios con más altos niveles de violencia contra sindicalistas.



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENS.

En muchos casos, un factor común, coincidente también con el conflicto interno como detonante de la violencia, es la poca presencia del Estado, todo lo cual genera vacios de poder que tienden a ser ocupados por grupos al margen de la ley que ejercen autoridad a través de las armas. Medellín, en este caso, sería una de las pocas excepciones, pero en cambio el tema de la presencia institucional del Estado serviría para entender un poco más el hecho de que Bogotá, a pesar de concentrar una parte importante de los sindicatos del país, registre en términos relativos, pocos casos de asesinato de sindicalistas, frente a municipios de menor tamaño. Sobre esto no existen estudios que permitan ahondar más en el tema.

Gráfica 13. Departamento de Antioquia: Urabá Antioqueño

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENS.

En el caso del departamento de Santander, los municipios más afectado han sido Puerto Wilches y Barrancabermeja, ciudad esta última donde se concentra el accionar de la USO. En el departamento del Valle del Cauca es el municipio de Cali, sede del Sindicato de Trabajadores de las Empresas Municipales de Cali –SINTRAEMCALI- el más golpeado, al igual que Valledupar y San Alberto en el Departamento de Cesar y Santa Marta y Ciénaga en el Departamento de Magdalena.

Municipios relacionados con actividades económicas de explotación minera, o en los que se han presentado conflictos de intereses por el control de la tierra, también han registrado en los últimos años incrementos en las violaciones contra los derechos de los sindicalistas. Se destacan los casos de Tame, Arauquita, y Saravena en el departamento de Arauca y los de Montería, capital del departamento de Córdoba, y Cúcuta, capital del departamento de Norte de Santander.

Gráfica 14. Departamento de Antioquia: Magdalena Medio

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENS.

Impunidad, móviles y autoría

Uno de los elementos más controversiales en cuanto al tema de la violación de los derechos humanos de los sindicalistas es el de las altas tasas de impunidad que

imperan en cuanto al seguimiento y juzgamiento de estos casos. Con un sistema judicial con altas tasas de impunidad, no es de extrañar que sobre la mayoría de casos de violencia en contra de sindicalistas no existan ni siquiera investigaciones en curso y en las pocas oportunidades en las que se ha logrado establecer una investigación, esta no llegue a resultados concretos en cuanto a identificación de autores, móviles y responsabilidades judiciales.

Con tasas de impunidad superiores al 96%[32], en los casos relacionados con sindicalistas, era urgente implementar reformas tendientes a incidir positivamente en este sentido. Tras el acuerdo tripartito firmado en 2006 durante la 95 Conferencia de la OIT, trabajadores, empleadores y Gobierno se comprometieron, entre otros temas, a fortalecer el diálogo social y a trabajar por mejorar el desempeño del sistema judicial, en lo referido al tratamiento de los casos de violencia en contra de sindicalistas.

Se crea entonces en ese mismo año la conocida Subunidad OIT, como dependencia de la Unidad de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario de la Fiscalía General de la Nación, dedicada especialmente al seguimiento de las violaciones contra los derechos humanos de los sindicalistas. De forma paralela el Consejo Superior de la Judicatura creó en 2007 el Circuito Especializado de Descongestión OIT, encargada de fallar los casos de violencia contra sindicalistas del país. Pasar de un promedio de 10 sentencias anuales hasta el 2006 a 83 sentencias en el 2008, significa un avance muy importante; sin embargo, los 1.343 casos tratados hasta el 2009 por la Subunidad contrastan con los 11.419 casos de violaciones contra los derechos humanos de los sindicalistas que registra la ENS para el período comprendido entre 1984 y 2010[33] (incluyendo asesinatos).

De estos 1.343 casos recibidos hasta el 2009 sólo 224 tuvieron como resultado una sentencia, todo lo cual habla de que si bien se han movilizado esfuerzos para incidir en la disminución de la impunidad en casos de violencia contra sindicalistas, es aún mucho lo que falta para lograr llegar a sentencias efectivas y para esclarecer en todos los casos los autores de tales hechos. Si se hace un análisis detenido de estos 224 casos, se encuentra que en alrededor del 70% de ellos se ha logrado identificar a los autores materiales.[34]

Mucho más difícil ha resultado establecer la responsabilidad de los autores intelectuales, y es en este punto donde se suscitan fuertes controversias en especial en lo que se refiere a los posibles nexos de algunos elementos pertenecientes a algunos estamentos del Estado en la autoría intelectual y material de algunos de estos crímenes. Igualmente resulta controversial el esclarecimiento sobre la participación de algunos elementos del empresariado nacional y transnacional, en la autoría de estas acciones.[35]

De acuerdo con la ENS, en el 78,11% de los 11.419 casos de violaciones contra los derechos humanos de los sindicalistas para el período que va de 1984 al 2010, no se ha logrado establecer la autoría de los hechos, en tanto que se ha logrado determinar a los paramilitares como responsables del 14,04% de los casos y a la guerrilla como autora del 5,09% de los casos. El Estado aparece como responsable de un 1,69% de ellos.[36]

En cuanto a Antioquia, la incidencia de la guerrilla en los casos de violencia contras sindicalistas ha sido mayor, lo cual se explica por la situación de SINTRAINAGRO, envuelta en el conflicto vivido en el Urabá antioqueño.

Ahora bien, la interpretación jurisprudencial sobre los móviles y la tipificación

misma de los casos, generan otra fuente de controversia que puede llegar a abrir espacios para el cuestionamiento sobre los autores y sobre la intencionalidad en los casos denunciados.

En conclusión se pueden inferir ciertos elementos que resultan de particular interés al examinar el tema de los derechos humanos de los sindicalistas colombianos. En primer lugar, Colombia ocupa de lejos el primer lugar en cuanto a este tipo de acciones en contra de sindicalistas, y si bien desde el 2003 se ha presentado un notable descenso, las cifras siguen siendo demasiado preocupantes. En este mismo sentido, esta disminución se explica por la desmovilización de un importante contingente de las AUC, en un proceso iniciado precisamente en el 2003 y que culminó en el 2006. De igual forma, el debilitamiento del accionar guerrillero en el marco de la política de "Seguridad Democrática", implementada durante el gobierno del presidente Álvaro Uribe, ha tenido sin duda un impacto muy notable a nivel regional, en especial en aquellos corredores estratégicos para el accionar guerrillero.

SINTRAINAGRO es, tal vez, el sindicato que mas a sentido la disminución en el número de violaciones contra los derechos de sus sindicalistas y en ello ha tenido mucho que ver la pacificación que se ha vivido en los últimos años en el Urabá antioqueño. No obstante, esta tendencia no se vive de igual manera en otros sindicatos de SINTRAINAGRO, en especial los sindicatos bananeros del Magdalena y algunos sindicatos de la palma de aceite en Santander. En FECODE y la USO, que junto son SINTRAINAGRO están entre las organizaciones sindicales más golpeadas por la violencia, la disminución ha sido mucho menor.[37]

En segundo lugar, a pesar de los esfuerzos realizados en los últimos años como resultado de los compromisos asumidos en el acuerdo tripartido del 2006 entre trabajadores, empleadores y gobierno, la altísima impunidad en los casos de violación de los derechos de sindicalistas sigue siendo un elemento característico en el caso colombiano y ello explica por qué aun hoy en cerca del 80% de los casos no se conocen autores ni móviles y es un porcentaje muy pequeño se ha llegado a la formulación de una sentencia.

Acerca de los móviles, no se puede hablar de una tendencia única. En realidad la evidencia muestra que son muchos los intereses y factores que inciden para hacer que cada caso tenga unas particularidades especiales. Dentro de los factores que tienen incidencia en el fenómeno está el tema institucional, en especial en el caso de los sindicatos del sector agrícola, cuyos trabajadores sindicalizados laboran en regiones con escasa presencia del Estado, siendo por tanto mas susceptibles de ser objetivo de grupos armados al margen de la ley.

En algunos casos sale a la luz el llamado *"prejuicio insurgente"* dentro de los móviles que motivaron los delitos contra sindicalistas. Esta asociación entre sindicalistas y guerrilla es uno de los argumentos más utilizados por los paramilitares desmovilizados a la hora de explicar sus móviles; sin embargo, cuando se hace un balance de cada caso teniendo en cuenta el contexto surgen otras motivaciones que resultan más determinantes para entender los hechos. Elementos políticos, de disputas por el poder local, e incluso económicos, hacen parte también de las posibles motivaciones que, en un contexto de conflicto interno, se conjugan para disparar el fenómeno.[38]

Conclusiones

El sindicalismo colombiano se enfrenta a una serie de elementos que dificultan su labor y más aún su expansión. Estos elementos podrían clasificarse en internos y externos. Sobre los primeros basta decir que los sindicatos han tenido inconvenientes para hacer frente a los cambios en las formas de producción y en el contexto internacional, signado ahora por el liberalismo económico y más aun por el fenómeno de la globalización mediado por los avances en la informática, y las comunicaciones.

Como resultado las estructuras sindicales tradicionales se han enfrentado a nuevas formas de producción, contratación, distribución y comercialización, en un contexto en el que el Estado sigue adoleciendo de fortalezas institucionales, situación que deja el espacio abierto para que los fenómenos de violencia antisindical, sigan sucediéndose acompañados de niveles de impunidad muy altos.

No se percibe en los sindicatos un recambio generacional que permita vislumbrar una modernización organizacional de cara al nuevo contexto en el que se desarrolla la actividad sindical. Las nuevas generaciones de trabajadores no tienen conocimiento sobre el papel que juegan los sindicatos en un contexto democrático, ni menos aun sobre su labor en defensa de sus derechos como trabajadores, derechos que dicho sea de paso han sido invisivilizados por las nuevas formas de contratación. A esta situación habría que sumar el cúmulo de prejuicios que distorsionan la imagen de los sindicatos ante la opinión pública, para completar un panorama en el cual los trabajadores jóvenes no se sienten ni identificados ni representados por los sindicatos.

Estas circunstancias no son únicas a nivel mundial ni continental. A lo largo y ancho de la región latinoamericana se evidencian los mismos problemas; sin embargo, lo que si hace única la situación de los sindicatos colombianos es el cúmulo de factores externos anómalos que afectan negativamente su labor. Violencia contra los sindicatos, cultura antisindical, resistencia por parte de los empresarios y de algunas instancias del Estado para permitir el libre ejercicio de la libertad sindical, y aumento de la informalidad, la tercerización y la intermediación laboral, son algunos elementos que dependiendo de los intereses en juego se conjugan para hacer que la actividad sindical en Colombia sea en ocasiones prácticamente inviable.

Relanzar el movimiento sindical debe ser un objetivo que contemple elementos que van desde lo micro hasta lo macro, de lo interno a lo externo y de lo estructural hasta lo contextual. Para empezar, ello implica no sólo contar con un compromiso de los demás actores tripartitos (Gobierno, empresarios) sino también de otras fuerzas vivas de la sociedad en pro de apoyar iniciativas tendientes a cambiar el imaginario acerca de la labor de los sindicatos. Hasta el momento se han realizado esfuerzos en este sentido, a través de diversos proyectos de cooperación e iniciativas desde ONG,s y organismos internacionales, pero el impacto a través de seminarios, eventos y talleres, suele quedarse circunscrito a los mismos sindicatos y a algunos funcionarios gubernamentales y dirigentes del empresariado, pero sin mayor trascendencia en la opinión pública. Las campañas en medio masivos de comunicación de alcance nacional como la televisión, la radio o la prensa suelen escapar a los recursos económicos de que disponen la mayoría de los proyectos y por ello, la incidencia real de estas iniciativas, sigue siendo limitada.

Pueden encontrarse distintas dificultades en cuanto a la implementación de una campaña de carácter institucional en medios masivos de comunicación, que van desde el apartado económico hasta el que tiene que ver con el tipo de lenguaje utilizado, la claridad en los conceptos y la continuidad y sostenibilidad de este tipo de acciones. No obstante, una estrategia de comunicaciones de este tipo puede apoyarse principalmente en acciones de sensibilización y formación, y por ello iniciativas como la de incluir la enseñanza de los derechos laborales en los programas de educación básica primaria y secundaria, puede tener un impacto incluso más perdurable, que una campaña informativa. Resulta claro que muchos de los prejuicios existentes en contra de los sindicatos parten de un desconocimiento casi generalizado de los derechos laborales y del papel que han jugado y juegan los sindicatos en su defensa.

Sin embargo, un cambio en el imaginario colectivo respecto de los sindicatos y de su papel en un contexto democrático no es algo que pueda lograrse en el corto plazo. Requiere de un esfuerzo continuado y acumulativo que puede empezar a brindar frutos, en la medida en que se logre la convocatoria de los actores tripartitos a través del diálogo social.

La problemática que enfrentan los sindicatos en Colombia es multidimensional y por ellos una estrategia de fortalecimiento del sindicalismo debe abordar varias áreas y es por ello que enfrentar los prejuicios existentes en torno a la actividad sindical a través de programas de sensibilización, información y formación orientados a la opinión pública, es apenas un primer pasó. Este esfuerzo debe acompañarse de avances significativos en la reducción de la impunidad y en la identificación de autores materiales e intelectuales, en relación con los casos de violación de los derechos humanos y laborales contra sindicalistas, que se vean expresados en sentencias efectivas, en el marco de un rechazo institucional contundente frente a cualquier manifestación de violencia que atente contra la posibilidad que tienen todos los trabajadores de ejercer libremente sus derechos.

De igual forma el Estado debe avanzar en la implementación y aplicación efectiva de los elementos y principios incluidos en los convenios de la OIT ratificados por Colombia, y que recogen el cuerpo normativo fundamental sobre los derechos fundamentales en el trabajo. En este sentido, están pendientes avances en temas relacionados con la negociación en el sector público, el derecho de huelga, y sobre todo la normatividad y procedimientos que rigen en Colombia el ejercicio de la libertad de asociación y de negociación colectiva a que tienen derecho todos los trabajadores. Las barreras y cortapisas legales, burocráticas o procedimentales, han llegado en convertirse en la máxima expresión de una reiterativa resistencia al ejercicio de la actividad sindical.

El fortalecimiento e independencia de la labor de inspección del trabajo es otro de los elementos que deben hacer parte de una estrategia integral de fortalecimiento del sindicalismo en Colombia, y en este sentido, la vigilancia y defensa de los derechos fundamentales en el trabajo son aspectos que deben involucrar no sólo al gobierno como garante de su cumplimiento sino también a los empleadores como promotores de prácticas laborales sanas, que se apeguen a la normatividad laboral reconocida internacionalmente.

Es evidente que mientras la estrategia de competitividad del país se fundamente en la reducción de costos laborales, a la par de una creciente informalidad, va a ser muy difícil que el sindicalismo colombiano pueda fortalecerse y es por ello que la promoción del concepto de Traba-

jo Decente, impulsado desde la OIT, puede constituirse en un punto de encuentro entre los actores tripartitos para frenar la creciente informalidad laboral y la tercerización rampante, convirtiéndose así en parte fundamental de una estrategia integral de fortalecimiento del sindicalismo. Por último es evidente que mientras persista el conflicto armado interno, los avances en la reducción de la violencia contra los sindicatos no van a ser tan vertiginosos como todos esperaríamos; sin embargo, los elementos anteriormente mencionados en este texto pueden sin duda contribuir a erradicar los prejuicios que suelen acompañar a la actividad sindical y con ello, lograr su desvinculación del conflicto interno, pero además conseguir que se consolide un rechazo generalizado por parte de toda la sociedad frente a cualquier actuación, sin importar su origen, que viole los derechos fundamentales del trabajo, en especial aquellos relacionados con el libre ejercicio de asociación sindical a que tiene derecho cualquier trabajador en Colombia.

Hasta este punto se han mencionado elementos de una estrategia integral que podría, desde varios frentes, incidir positivamente en el fortalecimiento del sindicalismo en Colombia y en la consolidación de un contexto favorable al ejercicio pleno de los derechos laborales por parte de los trabajadores. Sin embargo, estos elementos constituyen apenas una de las caras de una estrategia que debe además enfrentar un reto importante en cuanto a la implementación de una reforma interna, que partiendo de un proceso de auto-reflexión por parte del sindicalismo colombiano, conduzca hacia su modernización y actualización, de forma que pueda enfrentar de mejor manera los retos que han supuesto los cambios en el contexto económico.

Los elementos a mejorar o implementar dependerán, en el caso de cada central, de los resultados del proceso de autoreflexión antes mencionado; de todas maneras, se pueden establecer algunos elementos a priori, que resultan fundamentales y comunes a todos los sindicatos, entre los cuales se destaca la necesidad de promover un cambio organizacional que impulse el sindicalismo de industria por encima del sindicalismo de empresa, como una estrategia para aunar fuerzas e incrementar el poder de negociación de los sindicatos. La experiencia ha mostrado en los últimos años, que la mejor forma de hacer frente a los efectos negativos que la globalización ha traído para los trabajadores es el fortalecimiento de la solidaridad internacional. La organización de un sindicalismo internacional solidario ha tenido como base la alineación de los sindicatos de industria, como una estrategia para hacer frente a la atomización y debilitamiento de las organizaciones de trabajadores, impulsado desde la lógica económica imperante.

De igual forma resulta importante que los sindicatos adelanten una política de profesionalización y formación de cuadros técnicos buscando con ello un adecuado recambio generacional, conducente a la consolidación de nuevos liderazgos al interior del movimiento sindical; pero más importante aún, es que las centrales sindicales colombianas avancen hacia una política de cooperación, que permita encontrar coincidencias y sobre las mismas construir una estrategia que fortalezca la posición de los sindicatos, con el objetivo de aunar esfuerzos en torno a la defensa de los intereses de los trabajadores colombianos.

Parte de la modernización del movimiento sindical colombiano tiene también que ver con el incremento en su capacidad para enfrentar nuevos retos, y por

ello se necesita una estrategia de permanente formación de sus dirigentes, pero también de sus mandos medios, y afiliados de base, en temas de actualidad y relevancia para el movimiento sindical. En este sentido, establecer contactos y alianzas con ONG´s, universidades e instituciones de investigación, puede brindarle a los sindicatos los elementos técnicos, tecnológicos e intelectuales suficientes para desenvolverse en los espacios de discusión, en los cuales necesiten de un manejo sólido de temas cruciales para los trabajadores y la vida nacional, así como de la construcción de una posición desde la visión sindical.

Las dos caras de esta estrategia multidimensional planteada no pueden concebirse sin un sindicalismo unido y enfocado en el cumplimiento de objetivos claros. Las luchas intestinas al interior de las centrales sindicales, sólo perjudican a los trabajadores y le hacen un flaco favor al sindicalismo. En este sentido, es importante contar con el acompañamiento y solidaridad de organizaciones afines a los trabajadores, así como de organizaciones sindicales internacionales y sindicatos amigos de otros países, que permitan la adopción de estrategias nuevas y el intercambio de experiencias teniendo siempre en claro que ante todo debe primar la anteposición de los intereses comunes a todos los trabajadores frente a otros intereses de tipo político, partidista o ideológico.

En este mismo orden de ideas, buena parte del éxito de una estrategia de este tipo, parte del involucramiento de los demás actores tripartitos, léase gobierno nacional y empleadores y esto solo es posible mediante el fortalecimiento del diálogo social. Esto que es un proceso de largo aliento, debe contar con la voluntad política y decidida de los sindicatos en pos de consolidar y aprovechar al máximo los espacios de concertación existentes, e impulsando la además la creación de nuevos, bajo la premisa de que el dialogo social es más una herramienta que un fin en sí, y en este sentido, no se puede pensar en la construcción de una sociedad más incluyente, tolerante y democrática, sin contar con un diálogo social fuerte y dinámico.

Bibliografía

Aramburo Siegert, Clara Inés, (2009), "La tensa interacción entre las territorialidades y el conflicto armado, Urabá 1960- 2004", en Controversia, Nº 162.

Código Sustantivo del Trabajo, convenciones, pactos colectivos y contratos sindicales, capítulo I, artículo 467

Constitución Política de Colombiana de 1991.

Corte Constitucional. Sentencia T-418-1992.

Corte Constitucional. Sentencia C441-1992.

Corte Constitucional. Sentencia C201 de 2002.

Corte Constitucional. Sentencia C858 de 2008.

Corte Constitucional. Sentencia 727-2009.

Econometría Consultores, "Informe de Evaluación Sumativa de la Política de lucha contra la impunidad en caso de violaciones a los DDHH de 6 de marzo de 2006 a diciembre 31 de 2009 infracciones al DIH. Programa Presidencial de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario", 2010.

El Tiempo, *"Gobierno, empresarios y trabajadores firman histórico acuerdo laboral"*, Sección política, 27 de mayo de 2011.

Escuela Nacional Sindical, *"Limitaciones y vacíos de la nueva Ley de Huelga que rige en Colombia desde la semana pasada"*, Agencia de Prensa. Julio de 2008.

Escuela Nacional Sindical, Banco de datos de Derechos Humanos SINDERH, 2010.

Escuela Nacional Sindical, ENS, (2011) Sistema de información Sindical y Laboral (SISLAB).

Escuela Nacional Sindical, *"Reporte, Sistema de Información Laboral y Sindical, SISLAB. Reporte a Diciembre de 2010"*. Julio de 2011.

FECODE, *"Principios y derechos fundamentales del trabajo"*, 2007.

Fiscalía General de la Nación, *"Informe de audiencia pública de rendición de cuentas.2009-2010"*, 2010.

Giraldo Hernández, Heriberto, *"Del contrato sindical al contrato de protección patronal"*, en Revista Cultura y Trabajo, No 82, 2011.

Guarnizo Carlos, Jaramillo María Clara, Mercado Enrique, *"Evaluación y seguimiento a la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales: percepciones de sus actores.",* OIT, 2009.

Guataqui Juan Carlos, Rodríguez Mauricio, García Andrés Felipe, *"Determinantes estructurales de la sindicalización en Colombia"*. Universidad del Rosario, 2009.

Internacional de Servicios Públicos, *"Estudio comparado de la legislación y prácticas laborales en el sector público de los países andinos"*, 2010.

Ley 50 de 1990.

Ley 411 de 1997.

Ley 524 de 1999.

Ley 590 del 2000.

Ley 584 del 2004.

Ley 789 de 2002.

Ley 1210 de 2008.

Ley 1429 del 2010.

Liberación Obrera, CTC, Octubre 2010, pág. 34. ISSN 2011-2963.

ORGULLOSO, Alberto. (1996) "Balance crítico del Pacto Social de Productividad, Precios y Salarios", Fescol, Bogotá.

Price, M., Guzmán, D. (2010). Comentarios al artículo "¿Es la violencia anti-sindical en Colombia sistemática y dirigida?" Benetech.

Ríos, Luis Norberto (2010). "Las libertades sindicales durante el gobierno de Uribe", en Revista Cultura y Trabajo. No 80.

Sánchez José Nirio, 2009 "Justicia Sindical Colombiana- Memorias".

Vázquez Héctor, "Colombia, el país más competitivo de la región en régimen laboral", en Revista Cultura y Trabajo No 82, 2011.

* *Economísta con Maestría en Historia. profesor de Cátedra de la Pontificia Universidad Javeriana*

Notas

1. Juan Carlos Guataqui, Mauricio Rodríguez, Andrés Felipe García, "Determinantes estructurales de la sindicalización en Colombia", Universidad del Rosario, 2009.
2. Escuela Nacional Sindical, Sistema de información Sindical y Laboral (SISLAB).
3. Alberto Orgulloso, "Balance crítico del Pacto Social de Productividad, Precios y Salarios". Bogotá: FESCOL, 1996.
4. La CGTD, hoy CGT, se mantuvo inicialmente al margen de la Comisión.
5. Carlos Guarnizo, María Clara Jaramillo, Enrique Mercado, "Evaluación y seguimiento a la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales: percepciones de sus actores" OIT, 2009.
6. Corte Constitucional, Sentencia 727-2009.
7. Constitución Política de Colombiana de 1991, artículo 53.
8. Constitución Política de Colombiana de 1991, artículo 25.
9. Corte Constitucional, Sentencia T-418; C441 de 1992; y Ley 584 del 2004.
10. FECODE, "Principios y derechos fundamentales del trabajo", 2007.
11. Ley 584 de 2004.
12. Internacional de Servicios Públicos. "Estudio comparado de la legislación y prácticas laborales en el sector público de los países andinos", 2010.
13. 13 Ley 411 de 1997 y Ley 524 de 1999
14. 14 El Tiempo, "Gobierno, empresarios y trabajadores firman histórico acuerdo laboral", Sección política, 27 de mayo de 2001.
15. Luis Norberto Ríos, "Las libertades sindicales durante el gobierno de Uribe", en Revista Cultura y Trabajo. No 80, 2010.
16. Código Sustantivo del Trabajo, convenciones, pactos colectivos y contratos sindicales, capítulo I, artículo 467.

17. Escuela Nacional Sindical, "Reporte, Sistema de Información Laboral y Sindical, SISLAB. Reporte a Diciembre de 2010", Julio de 2011.

18. Ley 50 de 1990 y Ley 789 de 2002.

19. Ley 1429 del 2010.

20. Heriberto Giraldo Hernández, "Del contrato sindical al contrato de protección patronal", en Revista Cultura y Trabajo, No 82, 2011.

21. FECODE, "Principios y derechos fundamentales del trabajo", 2007.

22. Corte Constitucional Sentencia C-201 de 2002, huelgas por solidaridad, o por incumplimiento a las obligaciones del empleador más allá de las salariales, y Sentencia C-858 de 2008, huelgas por afectación con políticas sociales, fines económicos o profesionales.

23. Luis Norberto Ríos, "Las libertades sindicales durante el gobierno de Uribe", en Revista Cultura y Trabajo. No 80, 2010.

24. Escuela Nacional Sindical, "Limitaciones y vacíos de la nueva Ley de Huelga que rige en Colombia desde la semana pasada", Agencia de Prensa. Julio de 2008.

25. Ley 1210 de 2008.

26. Ley 590 del 2000.

27. Héctor Vázquez, "Colombia, el país más competitivo de la región en régimen laboral", en Revista Cultura y Trabajo No 82, 2011.

28. Ibidem.

29. Datos Escuela Nacional Sindical, Sistema de información Sindical y Laboral (Sislab), y Federación Colombiana de Educadores -FECODE.

30. Datos Escuela Nacional Sindical, Sistema de información Sindical.

31. Liberación Obrera, CTC, Octubre 2010, pág. 34. ISSN 2011-2963.

32. Escuela Nacional Sindical, Sistema de información Sindical y Laboral (Sislab).

33. Banco de datos de Derechos Humanos SINDERH, Escuela Nacional Sindical y José Nirio Sánchez, "Justicia Sindical Colombiana- Memorias", 2009.

34. Fiscalía General de la Nación,"Informe de audiencia pública de rendición de cuentas.2009-2010", 2010.

35. Econometría consultores, "Informe de Evaluación Sumativa de la Política de lucha contra la impunidad en caso de violaciones a los DDHH del 6 de marzo de 2006 a diciembre 31 de 2009 infracciones al DIH", Programa Presidencial de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario", 2010.

36. Escuela Nacional Sindical, Banco de datos de Derechos Humanos SINDERH.

37. Clara Inés Aramburo Siegert, "La tensa interacción entre las territorialidades y el conflicto armado, Urabá 1960- 2004", en Controversia, Nº 162, 2009.

38. M Price, D. Guzmán, Comentarios al artículo "¿Es la violencia anti-sindical en Colombia sistemática y dirigida?" Benetech, 2010.

Los documentos que publicamos son de exclusiva responsabilidad de sus autores y no traducen necesariamente el pensamiento de FESCOL

Fescol

Calle 71 N° 11-90, teléfono 3473077, 3473115, E-mail: fescol@fescol.org.co, www.fescol.org.co