



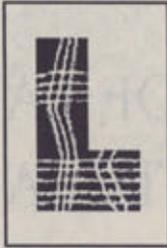


# EFECTOS DE LA APERTURA ECONÓMICA EN EL SINDICALISMO COLOMBIANO\*

POR ÁLVARO DELGADO GUZMÁN<sup>1</sup>

\* Artículo recibido en febrero de 2004  
Artículo aprobado en abril de 2004

<sup>1</sup> Periodista, investigador del Cinep.



a liberación de mercados y la reestructuración de empresas para acomodarlas a las exigencias de globalización del capital internacional han tenido hondos efectos en las relaciones laborales y perjudicado principalmente a la parte más vulnerable: los asalariados. Aunque el fenómeno

ha afectado a toda la red de la economía nativa, en provecho del capital multinacional, y sobre el mismo ya existen evaluaciones económicas y políticas de especialistas, las presentes anotaciones solo pretenden explicitar las reacciones que hemos encontrado respecto del tema en las filas laborales, en el curso de entrevistas hechas entre 1994 y 2002 a cerca de 120 dirigentes sindicales de las áreas privada y pública.<sup>2</sup>

El mayor impacto negativo parece haberse producido en el empleo, la contratación colectiva, los salarios, la jornada de trabajo, la seguridad social, el régimen pensional y la organización sindical misma. La parte empresarial, al contrario, ha venido siendo favorecida por la legislación expedida a partir de 1990, cuando se inició la apertura del país al libre juego del mercado internacional. Ejemplos de ello son:

- a) mayores facilidades para la creación, reorganización y liquidación de empresas;
- b) mayor flexibilidad del mercado de mano de obra, con menos trabas para la contratación y el despido de personal y para la selección del mismo;
- c) extensión de la jornada de trabajo diurna, elevación sostenida de la productividad y eliminación de las prestaciones sociales extralegales;
- d) desaparición paulatina de la intermediación sindical.

El antiguo modelo de contrato laboral establecía que el Gobierno dictaba las normas para proteger los intereses del capital pero igualmente para defender a la parte más débil de la relación: la fuerza de trabajo. El Estado expedía la legislación y los trabajadores, a través de su sindicato, ejercían el derecho de mejorar sus ventajas mediante negocia-

ciones directas con sus empleadores. Tal contrato tenía fuerza de ley y era referencia obligada para que otros sectores laborales trataran de obtenerlo también. Ese es el modelo que ha dejado de existir. Ahora las relaciones laborales han sido entregadas al libre juego de las fuerzas del mercado y se acabó el Estado protector, que había sido enseña de las doctrinas liberales.

Los jóvenes que hoy empiezan a ofrecer su fuerza de trabajo deben enterarse de eso: están ingresando en un mundo laboral nuevo, que poco tiene que ver con el que les tocó vivir a sus padres y abuelos. Para esos jóvenes todo va a ser más difícil. Comenzando porque la joven pareja ya no está en condiciones de planificar su futuro hogareño con las certezas de otras épocas.

La crisis del sindicalismo se inscribe en ese marco referencial: la organización de los trabajadores estaba hecha para enfrentar el primer modelo, el del Estado de Bienestar, desarrollado en la Europa que surgió de la revolución burguesa y copiado en los países en vías de desarrollo, como los latinoamericanos. Ese orden ha dejado de existir y los sindicatos, si quieren sobrevivir, deberán hacerlo en condiciones muy distintas de las del pasado. El viraje exige cambios profundos en las concepciones de los sindicatos, en sus herencias culturales, y nada es más lento y difícil que un cambio cultural.

Hay un gran sector de la opinión pública que abriga desconfianza y aun rechazo hacia los sindicatos, por una u otra razón. Nosotros creemos que tales sentimientos deben ser sopesados. El retroceso que vienen experimentando las organizaciones sindicales no es el único ni es el peor. Es la totalidad de las organizaciones populares de carácter civil la que ha entrado en reflujos desde los años 90. La voz de la población subordinada, que son las grandes mayorías, viene siendo desalojada de los escenarios del debate en favor de una nación menos atrasada y empobrecida y más democrática y participativa. Las asociaciones y cooperativas agrarias han sido reemplazadas por órdenes de mando de los grupos guerrilleros y paramilitares. Ellos, que en campos y poblaciones pequeñas deciden quién vive y quién muere, organizan movilizaciones populares para

beneficio de sus propósitos o interfieren las que intentan emprender por su cuenta campesinos e indígenas. Las juntas de acción comunal y cualquier otro proyecto de organización cívica de los barrios populares y marginales de las grandes ciudades están hoy sometidos a la voluntad de milicias y grupos violentos de todos los matices. La organización estudiantil es casi inexistente y los pocos núcleos de agremiación pacífica son rápidamente eliminados por las acciones de minúsculas bandas armadas opuestas a la marcha democrática de los claustros. Múltiples organizaciones defensoras de los derechos humanos son blanco de los actores de la guerra que destruye al país. Los sindicatos, pues, no son los malos de la película. Son, sin duda, la parte del pueblo mejor organizada, de más larga experiencia y más eficacia. Siguen siendo, a pesar de su crisis, la fuerza popular que organiza las más importantes movilizaciones de protesta urbanas.



### SINDICALISMO INDEPENDIENTE Y UNITARIO

A mediados de la década de 1980 se produjeron dos sucesos que conviene recordar: el colapso del sindicalismo tradicional y el nacimiento de la Central Unitaria de Trabajadores. Todo lo que hoy subsiste como organización gremial de los asalariados, con sus nuevos y viejos rasgos, hunde sus raíces en ese desenlace singular de la historia laboral colombiana.

En noviembre de 1986, después de cuatro décadas de áspera división, fue creada la Central

Unitaria de Trabajadores (CUT) con base en la disolución voluntaria de la Confederación Sindical de Trabajadores de Colombia (Cstc) y su fusión con organizaciones de la moribunda Unión de Trabajadores de Colombia (UTC) y de buena parte del sector no confederado. A partir de entonces, y por primera vez en nuestra historia, el sindicalismo alternativo, independiente, no tradicional, se convierte en el mayoritario. Ello provocó un realindamiento de las fuerzas sindicales alrededor de los nuevos núcleos aparecidos y de los reductos del viejo modelo que se negaron a participar en la creación de la central unitaria. La tradicional UTC y la comunista Cstc desaparecieron, se debilitó la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) —la más antigua organización sindical nacional— y lo mismo le ocurrió al sector no confederado, que desde los años 60 se había formado principalmente con las deserciones que socavaron al aparato tradicional y con el paso de los años se había convertido en la parte más voluminosa y activa del mundo laboral colombiano.

En la liza quedaron, fundamentalmente, la CUT y la CTC, políticamente cercanas entre sí, y del otro lado la Confederación General de Trabajadores Democráticos (Cgtd), de orientación socialcristiana, emanada de la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), tendencia que difiere de aquella dominante en las otras dos centrales, que en general aparecen más cercanas a los postulados socialdemócratas que desde los años 70 enarbola la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (Ciosl). Al lado de estas fuerzas sigue perdurando un sector no confederado, de diversas tendencias ideológicas y que todavía hoy, según datos de la presidencia de la CUT, ocupa el segundo lugar por el número de afiliados.<sup>3</sup>

2 Se trata de alrededor de 120 entrevistas, el grueso de las cuales ocurrió entre febrero y septiembre de 2002 y pueden ser consultadas en los anexos del informe final del proyecto "El sindicalismo de Bogotá", Instituto Distrital de Cultura y Turismo, diciembre de 2002. Para evitar el recargo de notas de pie de página que entrañaría referenciar cada entrevista, solo ocasionalmente damos el nombre del entrevistado; en la mayoría de casos escribimos entre comillas las frases tomadas de los entrevistados. El informe final aparece en forma de libro en: Álvaro Delgado, 2003, *El sindicalismo bogotano del nuevo siglo*, Bogotá, Idct.

3 Las estimaciones de la afiliación hechas por la CUT en febrero de 2004 son estas: CUT: 531.315; Cgtd: 121.408; CTC: 49.655; no confederados: 135.111 (Presidencia de la CUT. Informe de la Presidencia a la Junta Directiva Nacional, 12 a 14 de febrero de 2004).

Lo más importante de todo esto es que las tres centrales y los sindicatos no afiliados a ninguna de ellas son hoy, en abrumadora mayoría, organizaciones independientes de las potestades de los patronos, el Estado, las iglesias y los partidos políticos, y actúan preferentemente de manera conjunta. La organización sindical colombiana es la menos dispersa que hay en el conjunto de los países andinos: hacia 1998, en cuatro naciones de la región operaban 25 centrales sindicales, sin contar los no confederados: trece en Perú, cinco en Ecuador, cuatro en Venezuela, tres en Colombia.<sup>4</sup>

Dos factores, sin embargo, debilitan al sindicalismo colombiano: el mayor desarrollo del sector terciario de la economía, con el consiguiente descenso del industrial —que históricamente fue el campo donde la organización de los trabajadores alcanzó su más alta expresión clasista—, y la debilidad extrema del sindicalismo en la empresa privada.

El primer fenómeno viene ocurriendo desde hace tres decenios, por lo menos, y se aprecia en el incremento de la contribución del sector servicios al producto interno bruto y la correspondiente rebaja de las actividades que crean fundamentalmente valor agregado. Ha disminuido el volumen de personas dedicadas a transformar materias primas para fabricar mercancías y ascienden el factor humano y el capital destinados a la prestación de servicios sociales, comunales y personales. Desde luego, es un cambio que se ha impuesto en todo el mundo, pero una cosa es achicar y diversificar las plantas manteniendo la dirección de



los procesos productivos, como ocurre en los países centrales, y otra muy distinta es desmontar las escasas plantas productoras y ensambladoras y convertirse en distribuidores y consumidores de los productos acabados, como sucede en los países de la periferia. La libre circulación y colocación de los capitales afecta a todos los asalariados, pero crea también motivos de resistencia contrapuestos. Los trabajadores norteamericanos y los latinoamericanos están contra el Alca, pero por motivos diferentes: mientras los primeros se quejan de que inversiones productivas que podrían hacerse en su territorio se trasladan al exterior, nuestros proletarios rechazan la invasión aplastante de mercaderías extranjeras, producto del trabajo de sus pares foráneos.

Otra cosa es el excesivo debilitamiento de los sindicatos en el sector privado de la economía, que adquiere mayor relevancia a medida que el Estado se deshace de compromisos con la producción de bienes materiales como el petróleo y el carbón y con la prestación de servicios esenciales como la salud y la educación. La desaparición de miles de empresas privadas de todo tamaño, unida al desmonte de la burocracia que administra las labores del Estado, ha creado una inmensa masa laboral desempleada, que presiona sobre los cada vez más restringidos puestos de trabajo. Quienes tienen el privilegio de seguir ocupados se cuidan mucho de dar motivos de despido y hacer militancia sindical, y los nuevos que logran obtener un puesto lo hacen generalmente bajo el compromiso de no ingresar al sindicato —si es que todavía existe—. En el sector público la coerción es menor, pero en el privado la actividad sindical se ha convertido en estigma del que hay que apartarse. En los proyectos de privatización de los bancos, por ejemplo, los vendedores se comprometen con los potenciales compradores a entregarles una entidad limpia, “sin sindicato”. Nadie quiere comprar con sindicato incorporado.

Por eso los actuales organismos de dirección sindical afianzan su legitimidad ante todo en el sector público, donde todavía funcionan sindicatos relativamente voluminosos, y ha ido desapareciendo la representación de las organizaciones menores,

que son las más numerosas y necesitadas de solidaridad política. El sindicalismo de hoy, mucho más que el del pasado, finca su poder sobre los sectores asalariados mejor remunerados y con más altas ventajas prestacionales, y ese factor lo aísla objetivamente no solo del mayoritario mundo laboral más pobre sino también de las extensas capas de la población de escasos recursos económicos que por decenas de años han sido "trabajadas" culturalmente en el concepto de que los sindicatos son organizaciones de privilegiados. Poderosas colectividades, como la Federación Colombiana de Educadores (Fecode) o la Unión Sindical Obrera —el sindicato de la Empresa Colombiana de Petróleos, hoy convertida en Ecopetrol S.A.—, prisioneras aún de hábitos gremialistas en un mundo cada vez más globalizado, han actuado de hecho por fuera de las órbitas confederales, confiadas en una fuerza que no se proyecta sobre el conjunto de la masa laboral más desprotegida. Tales características las alejan de la población y contribuyen a desfigurar la imagen del sindicalismo inclusive en sus propias filas.



### CARÁCTER DE LA CRISIS

El debilitamiento del sindicalismo que observamos hoy había sido previsto por los dirigentes sindicales desde mediados de los años 90. Roberto Chamucero, hoy presidente de Fenaltrase, sostuvo lo siguiente en entrevista con el autor de estas notas realizada en marzo de 1994:

"El proceso de desmonte del Estado en Colombia se apresura desde el último año del gobierno de Barco. Las conquistas de los trabajadores se habían producido no solo por la capacidad del movimiento sindical sino como efecto de ese equi-

librio de poder internacional, que desapareció con el hundimiento del socialismo. La represión de los 80 es clasista y dirigida a acabar con las organizaciones populares. Eso preparó nuevos golpes en los años 90, aprovechando el bajo perfil del movimiento sindical. Es que todo el movimiento popular está en descenso. Marchamos hacia la internacionalización de la vida, la economía e incluso la cultura. Eso significa que el capitalismo ha revitalizado su imagen (la microempresa es parte del fenómeno). Las formas ideológicas cambian también: ya no sirve la cooperativa, el sindicato, el partido político; lo que se necesita es hacer capital a como dé lugar. El dinero ha tomado el puesto superior de la sociedad y se ha producido una inversión de valores: los sectores progresistas de la sociedad han perdido la pelea ideológica; la izquierda no convoca y está derrotada ideológicamente. La pérdida de la perspectiva política hace que la gente se corrompa. Por eso la política de despidos con indemnización (retiro voluntario) fue decisiva. En la junta directiva del sindicato del Dane, dechado de sindicalismo clasista por muchos años, no quedó sino un dirigente que no se plegó a la oferta de la empresa. Todo eso explica el reflujo en que está el movimiento. Hoy se trata de retener lo que se tiene y recuperar lo que se ha perdido; no se trata de un proceso en expansión de la lucha.

"En el movimiento obrero hay diversidad de criterios pero el debate se está civilizando. Antes había mucha radicalidad y la suerte de las empresas no importaba al movimiento. Hoy la organización sindical se preocupa institucionalmente para emprender la lucha. Ahora Fenaltrase no defiende el puesto de trabajo sino la función social de la empresa en la comunidad, la eficiencia de la empresa y del trabajador. Esa imagen anterior, negativa, del sindicalismo fue manejada por el gobierno en casos como Colpuertos y Ferrocarriles Nacionales. Ahora, en lugar de cerrar las empresas, la idea es que ellas

4 Oficina Internacional del Trabajo. Marleen Rueda Catry y otros. Trabajo No. 88, 1998, p.49.

Tendencias y contenidos de la negociación colectiva. Documento de



funcionen bien (...) No se trata de defender a troche moche la convención colectiva”.

Janeth Corredor, dirigente nacional de la misma federación, reveló su experiencia en el sector público de la siguiente manera:

“Hubo mucho entusiasmo por la nueva Constitución del 91; el hecho de que en la Constituyente estuviera Aída Avella nos daba más interés. Presentamos una propuesta de reforma de la Constitución para favorecer a los trabajadores del Estado. Hubo muchas mesas de trabajo para elaborarla. Pero el marco de la reforma constitucional era el neoliberalismo. El artículo transitorio número 20 (sobre reestructuración del sector público) sigue siendo todavía objeto de debate. Así se materializó la tesis de empequeñecimiento del Estado. A la sombra de eso el gobierno sacó la Ley 60, y con el Decreto 1660 del 91 inventa lo de las indemnizaciones por despido. Entonces el movimiento sindical estatal se dividió: unos decían que eso era un chantaje y otros que era preferible irse con algo a irse sin nada. Se perdió la pelea en el plano ideológico más que en el político. Se formaron verdaderas cofradías del Decreto 1660; hubo gente que pidió al ministro ser incluida en las listas de despidos masivos. La Corte emitió fallo de censura del 1660 en que dice que no es justo el método y que además desconoce la voluntad de los trabajadores. Pero ya había hecho mucho daño. Cuando llega el artículo 20 transitorio de 1992 el movimiento estaba muy debilitado. En todo el año 93 pululaban las asambleas sindicales destinadas exclusivamente a calcular los montos de las indemnizaciones. El artículo 20 daba la orden de reestructurar las empresas. La idea es que el Estado salga de toda clase de servicios fundamentales y los contrate con particulares. La idea es echar a todos los trabajadores débilmente capacitados y profesionalizar el personal. Se supone que hasta el portero deberá ser un profesional.

“Cuando el movimiento estatal era fuerte se peleaba por mejores salarios para todos los sectores.

El gobierno se alarmó al ver que el salario de abajo se nivelaba con el de arriba. Ahora elitizaron el salario, como ocurrió en el poder judicial. Con el salario que sobra de los despedidos se reparte el reajuste de salarios para los que entran a reemplazarlos. Los que quedan trabajando mejoran sus ingresos hasta en un 300%, sin necesidad del sindicato. El Estado rebaja los costos públicos por ese lado, pero estos crecen en otro lado: la represión. No es verdad que el gasto social haya disminuido.

“El proceso rompió solidaridades y amistades que tenían decenas de años. Hubo gente que antes de irse depredó las empresas; gente que no solo se llevó elementos de trabajo sino también documentos de asesoría. El Gobierno se vio obligado a derogar todo lo que había allí, para no salir perdiendo más. Hay el caso del ICA, cuyo banco genético fue vendido. ¡Y no hubo ni un mitin para impedirlo!

“El Estado se desentendió de servicios como salud, sector financiero, asistencia social, etc. En Cajanal teníamos 2.500 afiliados y quedaron doscientos. En el Ministerio de Obras Públicas hubo corrupción y en los Ferrocarriles también [se refiere a corrupción sindical. Nota de A.D.]. Es el triunfo del individualismo y la obsolescencia de la organización. El colectivo laboral ha sido afectado a fondo. Naturalmente, hay amagos de lucha contra la ley 100, sobre todo por el aspecto pensional. Así ha ocurrido en la salud pública, Telecom, Paz del Río, etc. El caso del Sena fue único en el paquete de los 84 decretos de privatización. Allí no se contemplaba la indemnización y por eso la gente del Sena se movilizó. En Prosocial<sup>5</sup> fue porque por ley estaba establecido que esa entidad era de los trabajadores, que ellos eran sus dueños. En Telecom se hace la empresa comercial del Estado pero los trabajadores forman su propio fondo de seguridad social”.

Héctor Bermúdez, presidente de la subdirectiva de la CUT en Bogotá, tiene un concepto global del problema: “En crisis —afirma— está el núcleo que se llamaba clase obrera. ¿Por qué? Porque se agotó la incipiente industria que había en el país y entonces hoy la manufactura viene de afuera. Hoy es importante la clase obrera en el Japón porque

produce muchas cosas; de pronto también en Francia. Pero a raíz de la apertura y la globalización, en los países que no lograron su desarrollo su gran cuestión no es la de la clase obrera sino una serie de trabajadores en la informalidad que no tienen esa connotación".



### EL GOLPE DEL DESEMPLEO

Para acomodarse a las nuevas exigencias internacionales de productividad y competitividad, los empleadores acudieron prontamente al debilitamiento del empleo formal y el consiguiente incremento del empleo precario, que no goza de las ventajas del antiguo modelo en cuanto a estabilidad, seguridad social, prestaciones sociales legales y extralegales y respeto de la organización sindical.

El desempleo creció aceleradamente desde mediados de los años 90 y, como lo han aceptado varios organismos gubernamentales, la mayoría de los nuevos empleos son de mala calidad, en labores informales, del servicio doméstico y por cuenta propia. El Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane) informaba, por ejemplo, que entre junio de 1996 y junio de 1997 "el número de ocupados se incrementó en 119.837, pero al mismo tiempo se destruyeron 220.069 puestos de obreros y empleados que gozaban de un contrato de trabajo y que estaban protegidos por la ley".<sup>6</sup>

En el análisis de un informe del Dane conocido a principios de 2000, el diario *El Tiempo* señalaba que "Al finalizar marzo, 1.464.958 colombianos estaban sin trabajo en las siete principales ciudades del país, que equivalen a un desempleo de 20,2%,

el más alto desde que se llevan estadísticas".<sup>7</sup> El subempleo, que en diciembre de 1998 representaba en esas ciudades el 20,2% de la fuerza de trabajo, en diciembre del año siguiente llegó al 22,7% y el total de subempleados fue de 1.627.868. Los principales sectores afectados por la caída de 1999 fueron la construcción (rebajó 24,3%), el sector financiero (18,9%) y la manufactura (12,8%). La industria tenía 157.816 subempleados en 1991 y 289.957 en diciembre de 1999, y en el mismo lapso la construcción pasó de 56.683 a 136.600 (46,4% del total). "El 62,5% de los trabajadores tenía ingresos no superiores a dos salarios mínimos (cerca de 470.000 pesos)".<sup>8</sup>



### Colombia. Tasas de desempleo y de participación, 1990-2000

Año	Desempleo	Participación	Año	Desempleo	Participación
1990	10,6	59,9	1996	11,3	59,8
1991	9,5	59,3	1997	12,0	61,5
1992	9,8	61,6	1998	15,6	62,7
1993	7,8	60,1	1999	18,0	63,8
1994	8,0	60,6	2000	19,7	64,6
1995	9,5	61,4			

Fuente: Dane.

En enero de 2001 entró a regir la Ley 617 de 2000, de ajuste fiscal. Dirigida principalmente a forzar la rebaja de las nóminas burocráticas, hizo que los planes de "retiro voluntario" se pusieran a la

5 Promotora de Recreación Social, que finalmente fuera liquidada por el Gobierno en 2003.

6 *El Tiempo*, 23 de octubre de 1997, p. 3B.

7 *El Tiempo*, 26 de abril de 2000, p. 9-A.

8 *Ibid.*

orden del día y los sindicatos no pudieron evitar, una vez más, la feria de las indemnizaciones por despido no justificado que se ha entronizado desde mediados de la década de 1990, como se ilustra más adelante.

El Dane señaló que la tasa de desempleo nacional subió a 16% en agosto de 2002 y correspondió a 3.123.000 desempleados totales (281.000 más que en agosto de 2001); en el mismo lapso la tasa de subempleo aumentó de 33,5% a 35,5% y llegó a 6.930.000 personas.<sup>9</sup> Frente al crecimiento comparativamente bajo del PIB en los últimos años, Javier Fernández Rivas, ex presidente de Anif, anotaba entonces: "La sorpresa es por qué diablos no empeoró el desempleo. Y no empeoró por una razón sencilla: la gente no puede dejarse morir de hambre y está subempleada. Ahora está en los semáforos y no aparece como desempleada. En cuatro años no hemos crecido y el PIB es peor o igual al del año 98 (...) El índice de subempleados ha crecido brutalmente y en el último año explotó".<sup>10</sup> El artículo apareció acompañado de un cuadro sobre el empleo nacional, basado en datos del Dane.

**Empleo nacional (miles)**

Población	Junio 2001	Junio 2002
Ocupados	16.070	16.334
Subempleados	4.604	6.908
Desocupados	2.886	3.111
Ocupados	7.191	7.411
Subempleados	2.508	2.977
Desocupados	1.643	1.624

Fuente: Dane.

Finalmente, también de acuerdo con el Dane, en febrero de 2003 el desempleo total cubría a 3.315.000 personas, 111.000 más que en febrero de 2002, mientras la tasa alcanzaba a 16,5%. La agen-

cia gubernamental registró nuevos descensos de la tasa a principios de 2004, por debajo del 14%, pero aceptó que todavía era muy alta respecto del conjunto latinoamericano.



### LA TRAGEDIA DE LA DESINDUSTRIALIZACIÓN

Los efectos de la apertura han sido peores en los sindicatos del sector privado, donde hoy puede observarse una planta organizativa disminuida en proporción mayor que la del sector público, una notable desmovilización de sus filas y un acentuado aislamiento político dentro del conjunto del movimiento sindical.

Allí el sindicalismo, incluido el de las más grandes empresas industriales y comerciales del país, ha perdido todo poder de convocación nacional y, peor aún, está cada vez más al margen de las decisiones que se toman en los cuerpos de dirección nacional del sindicalismo. Prueba de ello ha sido la indiferencia del conjunto del movimiento sindical con la suerte corrida por los sindicatos de las empresas de materiales de construcción —cementeras, en primer lugar—, las fábricas automotrices —con Sofasa a la cabeza—, las del caucho y el plástico —Croydon es caso emblemático—, las explotaciones de palmas oleaginosas, Avianca, Bavaria, Coltejer, Fabricato, Tejicóndor, Conalvidrios y hasta la misma Acerías Paz del Río. No es casual que entre los 21 miembros del comité ejecutivo de la CUT elegidos el 4 de octubre de 2002 solamente dos representen al sector industrial y dos a la agroindustria.

Decenas de grandes y medianas fábricas han desaparecido y en su lugar han quedado "cementorios industriales", dicen los trabajadores. Donde existían industrias, como las tradicionales de la Zona Industrial de Bogotá, hoy se levantan bodegas. Los dirigentes sindicales estiman que actualmente el 60% de los sindicatos de Bogotá están muy débiles y

que en el 80% de las empresas donde todavía sobreviven agrupan a la minoría del personal ocupado. En el resto del país los estragos son peores.

Los sindicatos que todavía quedan en pie atraviesan una situación muy difícil. El caso de Bavaria, primera empresa privada del país, es emblemático porque alude a una de las formaciones gremiales más viejas y meritorias del país, que hoy agoniza. Según sus directivos, allí el método liquidatorio consistió en “comprar renuncias a las organizaciones sindicales, crear beneficios paralelos a la conveni- ción y ofrecer arreglos forzados para que la gente se vaya”, a fin de contratar mano de obra con agencias proveedoras. El nuevo personal admitido entra con salario mínimo a reemplazar a los trabajadores que eran de planta. Los directores sindicales sostienen que desde 1991, “por efecto de la Ley 50, los trabajadores no se pueden afiliarse a los sindicatos porque los contratan por tres, seis meses, un año, y si se afilian los dejan cumplir el contrato y no se lo renuevan. Los trabajadores saben esto y prefieren mantener su empleo y no afiliarse a un sindicato, y la poca gente que queda en el sindicato no da para obligar a la empresa a sentarse a negociar”.

La desindustrialización es muy notoria en la rama de la alimentación, que es la más desarrollada y diversificada. Hace unos veinte años el sector azucarero ocupaba casi a 45.000 personas; en la actualidad, los pocos ingenios que quedan emplean a menos de 14.000, contando entre ellas a los trabajadores temporales, a los ligados mediante contratistas y a los suministrados bajo contratación todavía más precaria por las llamadas “cooperativas de trabajo asociado”, que han hecho carrera en la industria del dulce.

En las grasas vegetales la crisis presenta dos rasgos: la recomposición del sector fabril bogotano

y los acuerdos de libre comercio y creación de “zonas especiales” que afectan a toda la cadena productiva. Por ejemplo, la determinación de Unilever (Bogotá) de cerrar su planta de margarinas perjudicó a Cartón de Colombia (Valle del Cauca), que cada año producía para Unilever unos tres millones de metros lineales de material corrugado. Otras empresas de la capital han tomado la determinación de trasladar sus plantas a la Costa Atlántica, preferentemente a Barranquilla, por considerar que la ubicación cerca de los puertos es beneficiosa y permite aprovechar a Colombia como plataforma de distribución para toda América Latina, a fin de satisfacer convenios de corporaciones transnacionales. Unilever es la segunda multinacional de alimentos, después de Nestlé, y se calcula que en esa reestructuración se van a cerrar más o menos cien fábricas y a perder unos 25.000 puestos de trabajo a escala mundial.

En la industria de bebidas gaseosas, que se creía invulnerable a las políticas neoliberales y la globalización, la competencia de las firmas transnacionales —Coca Cola y PepsiCola, principalmente— está en todo su furor y ha obligado a las envasadoras nacionales a tomar medidas drásticas para sobrevivir. En menos de diez años Pos-

tobón ha tenido que cerrar ya nueve fábricas y unas cuatro más están en proyecto de liquidación, además de que hay en marcha el proyecto de clausurar varias líneas de producción, todo como consecuencia de la globalización del mercado.

Lo que ha ocurrido en la industria de materiales de construcción es bien típico. El ingreso de capital transnacional a esa rama en la década de 1990 se tradujo en la destrucción de inversiones nacionales, el cierre de plantas y el despido masivo de trabajadores, tanto del área productiva como de la administra-

*Los sindicatos  
que todavía  
quedan en pie  
atravesan una  
situación muy  
difícil.*

9 *El Nuevo Siglo*, 1 de octubre de 2002, p. 8-A.

10 *El Colombiano*, 3 de agosto de 2002, p. 3-A.

tiva. Los nuevos empresarios del cemento entraron a aplicar en profundidad los métodos de contratación a término fijo, mediante convenios de dos a tres meses, contratos de servicios y, últimamente, para trabajadores que desarrollan actividades idénticas en las empresas, contratos civiles, que no permiten a los asalariados ingresar al sindicato por el temor de que no se los renueven.

En los últimos cuatro años Eternit Colombiana ha experimentado un cambio tecnológico muy grande, y los 800 operarios que empleaba en 1984 han sido reducidos hoy a solo 84 de contrato indefinido. El grueso del personal es de contratación y subcontratación a término fijo para labores esporádicas, algunos por uno o dos meses.

En 1996 Cementos Mexicanos (Cemex) llegó al país y adquirió un gran paquete de acciones de Cementos Diamante. Con la planta que tiene en Caracolito (Payandé, cercana a la planta de Buenos Aires, que fue cerrada) surte el mercado nacional y ha clausurado todas las demás (entre 12 y 15). La reconversión tecnológica en la industria cementera del país ha llevado a un aumento de la producción y una rebaja del número de plantas. En 2003 Cementos Diamante producía 1,8 millones de toneladas anuales, aunque tenía capacidad para elaborar 4,5 millones. Antes daba empleo a 1.200 operarios de contrato por término indefinido y hoy son solamente cien, en las plantas de Cúcuta, Bucaramanga y Caracolito. El resto suma unos 800 de contratación precaria, no pocos bajo la figura del *out sourcing*. En 1974 Cementos del Valle tenía una capacidad de un millón de toneladas, que hoy llega a 1,5 millones. En el 74 había allí 900 trabajadores y 715 de ellos eran obreros; actualmente hay solo 360, de los cuales 260 son obreros. En 2003 las empresas cementeras trabajaron con una tercera parte de su capacidad, debido a la crisis que atraviesa el país.

Cementos del Valle y una empresa como Goodyear, por ejemplo, estaban utilizando apenas el 35% de su capacidad de producción; el resto permanecía cerrado. Y Cementos del Nare está reducida casi enteramente a su oferta de cemento blanco, con muy poco del gris. Todo esto ha reducido drásticamente las filas sindicales cementeras, que en los tres decenios inmediatamente anteriores habían estado a la cabeza de la movilización obrera del país. El Sindicato Unificado de Trabajadores de la Industria de Materiales de Construcción (Sutimac) cuenta hoy apenas con 1.100 afiliados, de los 3.500 que eran hace unos años.

En el sector eléctrico la disminución de personal ha sido drástica. En los últimos tres años el sindicato de la rama (Sintraelec) bajó el número de afiliados nacionales de 18.500 a solo 8.600. Las empresas salen de los empleados mediante planes de retiro voluntario y pensiones anticipadas y nunca los reponen con personal de contrato colectivo. Con la llegada de capital rivado extranjero a la antigua Empresa de Energía Eléctrica de Bogotá, Endesa, de España, y Energis, de Chile, ofrecieron planes de retiro voluntario que eran estrategias de "se va o se va", de acuerdo con los directivos sindicales. Hoy en día las nóminas de las tres empresas en que fue dividida la Eeeb se han reducido a la mitad, y allí se juega actualmente (mayo de 2004) la suerte de una de las más importantes convenciones colectivas de trabajo que aún subsisten en el Distrito.

En el caso de Icollantas operó un "Plan de beneficios" cuya ejecución hacia 2002 consiguió reducir a solo 95 los 840 afiliados que tenía el sindicato tres años atrás. La disminución de las nóminas en el sector bancario ha determinado que los 15.000 afiliados que tenía la Unión de Empleados Bancarios (Uneb) hace cinco años se hayan convertido hoy



en 8.000 y pico. Los empleados totales de la rama pasan de 30.000.

Simultáneamente con la desindustrialización, en el mismo seno de las firmas que sobreviven crece el sector informal. En la confección de ropa prolifera el tipo de labor que los dirigentes sindicales denominan "trabajo negro". Lo realizan mujeres y hombres en sus domicilios, es pagado por unidad y resulta muy difícil de contabilizar. Se trata de una ocupación pésimamente remunerada y sin ninguna seguridad social, y que involucra a una gran cantidad de gente que no se visibiliza. El fenómeno puede observarse con el desarrollo de los "satélites industriales": viviendas y pequeños talleres a donde las empresas mandan órdenes de trabajo. Eso ocurre incluso con una empresa grande y consolidada como es Confecciones Colombia (Everfit e Indulana), que ocupa a 1.500 o 2.000 trabajadores.



### SALVAR A LAS EMPRESAS

Los dirigentes sindicales están convencidos de que el ingreso de Colombia en el Alca, promovido para 2005, iniciará un nuevo capítulo de ruina de la producción nacional, tanto industrial como agraria. Por supuesto, tienen claro que el país no puede escapar a las exigencias de las nuevas tecnologías, que a la vez incrementan el desempleo. Lo que ocurre —reflexionan sindicalistas pertenecientes a la Cgtd— es que "si no aplicamos las nuevas tecnologías nos sacan de los mercados nacionales y mundiales".

Ante la ola de desindustrialización y los desastrosos efectos de la apertura económica, los directores sindicales estiman que hay que empezar a hacer sacrificios, y que si no se hacen los sacrificios las empresas se cierran. "De pronto —afirma uno de ellos— algunos dirigentes no hemos creído en eso y se nos han venido cerrando las empresas efectivamente. Digamos que cuando se tiene ya la

experiencia hay que hablar claramente con la gente y mirar efectivamente a dónde vamos, o estamos abocados definitivamente a un cierre de la empresa; nos quedamos sin empleo o buscamos algunas alternativas de concertación con los mismos patronos".

Los sacrificios laborales de los asalariados encaminados a salvar del colapso a sus fuentes de empleo han sido más notables en el sector privado. En algunas fábricas los operarios, por indicación de los sindicatos, han permanecido meses y aun años laborando sin recibir salario y en casos extremos han acudido a la toma de las instalaciones, todo con el empeño de forzar la reanudación de labores o, por lo menos, salvar las acreencias laborales. En otros, más numerosos —Coltejer, Fabricato, Tejicóndor, Acerías Paz del Río encabezan la lista—, han renunciado a incrementos salariales o aceptado rebajar la planta de personal o la jornada de trabajo legal para impedir que las empresas se cierren. En un tercer grupo, del que hacen parte Colombiana de Carburos y la fábrica de calzado Croydon, empresas en liquidación han sido recibidas por sus trabajadores en dación de pago de sus obligaciones laborales y ellos hacen enormes esfuerzos para mantener la producción y encontrar mercado para sus productos.

Naturalmente, no todo es forcejeo en la vida de las empresas sometidas a la competencia internacional. Hay entidades que merecen reconocimiento por su contribución al desarrollo nacional, opinan los directores de la Unión de Trabajadores Metalúrgicos y Mineros de Colombia (Utrammicol). Cerromatoso, perteneciente a una multinacional productora de níquel, presenta esa característica porque la competencia externa del producto no la afecta en grado superior. "Toda su producción —dicen— la exporta, todo lo que vende lo vende en dólares; entonces allá tenemos una muy buena convención, allá se educan los hijos de los trabajadores, tienen de todo".



## DECLIVE DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La declinación de la negociación colectiva es un suceso mundial, que en el caso colombiano se vio claramente estimulado por la apertura económica, la desregulación de los mercados y la consecuente reorganización del universo empresarial. Además de la disminución paulatina de los contratos colectivos, la participación de las convenciones ha ido descendiendo simultáneamente con el ascenso relativo —aunque no sostenido— de los pactos colectivos, es decir, las negociaciones directas de los empresarios con sus servidores, sin mediación del sindicato (los llamados “contratos sindicales” son igualmente formas de negociación directa que convierten al sindicato en empresa proveedora de personal, en lugar de entidad de representación gremial). Se trata de un dúo desmejorador a todas luces del factor contractual más vulnerable: rebaja de las negociaciones y a la vez persistente desaparición de la mediación política en la negociación. Los nuevos contratos de trabajo se han tornado precarios, por cualquier lado al que se mire.

Antes de que finalizara el decenio de 1990 el golpe principal al contrato de trabajo había sido asestado. El saldo final de esos años fue el ascenso del desempleo y el subempleo y la mayor precariedad de las condiciones del trabajo asalariado, esto es, todo lo contrario de lo que prometieron las reformas laborales implantadas desde 1990. Hernando Agudelo Villa, vieja figura del liberalismo doctrinario, señalaba en octubre de 1997: “La política de desregulación del mercado laboral que preconiza el neoliberalismo, como procedimiento para evitar rigideces que entorpecen la creación de empleo, ha conducido, más que a lograr este objetivo, a sustituir la legislación y las prácticas que garantizan los derechos laborales, producto de las conquistas obreras, a recortar las prestaciones sociales y a debilitar los sindicatos y su capacidad de negociación, lo cual se traduce en la pérdida de participación del trabajo en el ingreso nacional”.<sup>11</sup>

## Clase de contratación colectiva, 1994-1999

Clase	Total	%	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Total	4.453	100,0	817	824	945	634	755	478
Convenciones	2.762	62,0	496	517	607	376	502	264
Pactos colectivos	1.685	37,9	321	307	334	257	252	214
Contratos sindicales	6	0,1			4	1	1	

Fuente: Elaborado con base en: ENS, Ciscon. Informes de negociación colectiva, 1994-1999. Copias magnéticas.

## Clase de contratación colectiva, 1994-1999 (participación porcentual)

Contratación	Total	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Convenciones	62,2	60,8	62,9	64,5	59,4	66,6	56,4
Pactos	37,8	39,2	37,1	35,5	40,6	33,4	43,6

Fuente: Elaborado con base en: ENS, Ciscon. Informes de negociación colectiva, 1994-1999. Copias magnéticas.

En abril de 2002 el Ministerio de Trabajo afirmaba que el contrato precario cubría el 83% de la contratación en la industria, el comercio y la producción agropecuaria, y se expresaba mediante el empleo de empresas oferentes de trabajo temporal; solo el 17% de los doce millones de la fuerza laboral —afirmaba el ministerio— operaba bajo contrato de término indefinido.<sup>12</sup> Un estudio publicado en octubre de ese año por la Asociación Colombiana de Relaciones Industriales y de Personal (Acrip) estimaba que en una “muestra de 193 compañías, en promedio cada empresa tiene 833 trabajadores, de los cuales solo un poco más de la mitad (448) tiene contrato a término indefinido, 247 por out sourcing (subcontratación), 158 temporales, 102 del Sena, 87 fijos y 38 estudiantes en práctica”.<sup>13</sup>

Un año más tarde Alfonso Velásquez, miembro del comité ejecutivo de la CUT, escribía: “...nunca como en este año del gobierno uribista el número de beneficiarios de convenciones colectivas de trabajo estuvo tan bajo, así como el número de conven-

ciones firmadas. Hasta los pactos colectivos se han disminuido a niveles nunca vistos".<sup>14</sup> Entre enero y octubre de ese año en el sector público se habían suscrito apenas doce acuerdos (pactos más convenciones), y entre el primero de enero y el 31 de julio del mismo año los contratos colectivos en el sector privado sumaban 184: 113 convenciones y 71 pactos. En vez de huelgas, entre el 7 de agosto de 2002 y el 19 de septiembre de 2003 fueron convocados 89 tribunales de arbitramento. "Hay sindicatos que no presentan pliegos por temor a perder lo que han logrado ganar, debido a que no existe un solo pliego que no vaya precedido o antecedido de un contrapiego, con resultados funestos, como el que tuvieron los trabajadores de Cicolac, o que se vean obligados a retirar el pliego, como lo hicieron los de GM Colmotores".<sup>15</sup> En septiembre de 2002 Bavaria suscribió un pacto colectivo con 2.379 de sus trabajadores (el 73,5% del total, según la empresa) con vigencia entre el primero de octubre de 2002 y el 31 de diciembre de 2004. El sindicato de la más importante empresa privada del país tuvo que limitarse a alegar que ninguno de los afiliados que aparecían firmando el compromiso había hecho conocer carta de renuncia al sindicato...<sup>16</sup>

La modalidad de "cooperativas de trabajo asociado", aparecidas durante la administración de Ernesto Samper (1994-1998), se ha convertido en verdugo de la negociación colectiva y la organización sindical. Al contratar con ellas el empresario hace tres ahorros: tiene un costo fijo de mano de obra, no paga prestaciones sociales y no lidia con sindicato.

Si las cooperativas de marras siguen extendiéndose, piensan los sindicalistas, en casos como el de

G.M. Colmotores "la contratación va a ser de las peores a nivel nacional, porque a esta multinacional nos la van a volver un taller de servicios". En esa empresa se ha luchado mucho para impedir que el capital extranjero la lleve a su mínima expresión como planta ensambladora. El acto final del drama ocurrió el 24 de mayo de 2003: los trabajadores firmaron un pacto colectivo con sus empleadores y asestaron duro golpe al sindicato de la industria metalmecánica (Sintraime), que quedó apenas con 234 afiliados, de los 1.350 que llegó a alojar.<sup>17</sup>

En algunas empresas, como la transportadora urbana de pasajeros Transmilenio, el nuevo tipo de contratación se impone como norma prácticamente exclusiva: trabajo temporal, máximo ahorro de burocracia, salarios relativamente bajos, buena calidad del servicio, ausencia total de sindicato. Allí las horas de trabajo de los conductores, según Miguel Angel Pérez, presidente de la Asociación de Pequeños Transportadores (Apetrans), "si bien trabajan ocho horas, se convierten en diez, porque ellos tienen primero que llegar una hora antes para revisar el carro que van a recibir y tienen que salir una hora después; además, trabajan turno de cuatro horas y entre las primeras cuatro horas y las otras cuatro horas más o menos tienen un descanso de tres horas, pero tres horas en que ellos no pueden ir a la casa a almorzar y se tienen que quedar a almorzar por allá y eso prácticamente son horas de trabajo también, porque no pueden hacer nada más".

Las consideraciones de la OIT sobre este tipo de relaciones laborales aparecen expresadas así en uno de sus documentos: "Con la mundialización de la economía y los progresos de la tecnología, el margen de maniobra de los Estados ha menguado

11 *El Tiempo*, 5 de octubre de 1997, Lecturas Dominicales, p. 5.

12 *El Colombiano*, 30 de abril de 2002, p. 3B.

13 *El Tiempo*, 24 de octubre de 2002, pp. 1-15.

14 *Voz*, 29 de octubre de 2003, p. 5.

15 *Ibid.*

16 *El Tiempo*, 20 de septiembre de 2002, p. 1-17.

17 *Voz*, 11 de junio de 2003, p. 5.

sensiblemente. Al mismo tiempo (...) baja el índice de sindicación y las asociaciones patronales tropiezan con dificultades. Se pone en tela de juicio la utilidad de la negociación colectiva. Por lo mismo, las relaciones laborales no parecen estar ya en condiciones de cumplir plenamente su misión: se acentúa la desigualdad de los ingresos, y la pobreza, el desempleo y el subempleo llevan a la exclusión social.<sup>18</sup> El informe añade que en esas circunstancias los trabajadores ceden ante la amenaza real de cierre de las empresas o el traslado de ellas fuera del país cuando se trata de fundar o reforzar el sindicato.

Las posibilidades de concertación del conflicto se han reducido a ojos vistas. La mayoría de los sindicatos estima que no hay realmente una política de concertación por parte de los empresarios: "Ustedes entregan absolutamente todo, o renuncian a su puesto de trabajo por cualquier cosa, o sencillamente las factorías se cierran", es el resumen que hacen en el sector del caucho y los plásticos.

Ciertos grupos sindicales ven las cosas de otra manera. Los directivos de Utrammicol, por ejemplo, conceden importancia grande a la flexibilidad en las negociaciones. "Tiene que aparecer —afirman— la capacidad de concertar del sindicato, que tiene que estar documentado y asesorarse económica y estructuralmente, porque tienen que sentarse a concertar con las empresas para hacerlas viables y que la empresa no desaparezca, porque, como no hay empleo, yo tengo que buscar que la empresa esté, para mantenerme empleado".



Los trabajadores de la alimentación tienen otra experiencia. Dicen: "En las negociaciones de los pliegos de peticiones donde habíamos venido siendo cabeza y gestores de los movimientos huelguísticos, como en el caso de Conalvidrios, Bavaria, Gaseosas Colombianas, en todo lo que fue la línea Postobón, dándonos cuenta de que en verdad Colombia estaba entrando en crisis industrial muy grande, nuestra federación, en sus plenos y en sus congresos, y los mismos trabajadores, nos pusieron de presente que si no cambiábamos, si no mejorábamos la relación con los empresarios, seguramente podríamos hasta desaparecer más rápido de lo que nos tenían predestinado, y eso ha sido así. Hemos flexibilizado la relación laboral y en el aspecto de la contratación hoy inclusive salimos haciendo negociaciones hasta de cuatro años en el caso del sector azucarero, por ejemplo".

La OIT considera que la lucha por llegar a consensos laborales está a la orden del día en América Latina. "Las relaciones laborales —expresa uno de sus documentos— no pueden entenderse desde el [punto de vista del] conflicto, si se intenta progresar en condiciones adversas. Un sistema de relaciones laborales enmarcado en la bilateralidad y en el consenso dentro del centro de trabajo constituye un factor de estabilidad en las relaciones sociales y favorece una situación en la que es posible ampliar la libertad civil, respetar el imperio de la ley y garantizar el mayor grado de inversión, crecimiento y desarrollo".<sup>19</sup>

La negociación del conflicto laboral se impone frente al antiguo uso discrecional

de la huelga. El conjunto del sindicalismo del sector privado, en todas sus vertientes políticas e ideológicas, coincide en el criterio de que el escenario opuesto a la concertación —la huelga— ha perdido, si no todo su valor, sí parte decisiva del mismo, por lo menos en áreas clave de la vida económica nacional. Lo que tendría valor en un momento dado, afirma un dirigente, "no es tanto el paro por el plieguito en la empresa, con la huelga tradicional, sino que son otros mecanismos de protesta, que no excluyen los paros ni los movimientos (...) Yo pienso que se dan más las protestas generalizadas que buscan reivindicaciones generales".

Las convenciones colectivas y las huelgas han continuado cayendo de manera sostenida a partir de 2001. La dirección nacional de la CUT afirma que en 2003 solo se suscribieron 173 convenciones, que beneficiaron a 49.396 trabajadores, datos que es forzoso comparar con la existencia de 6.936.000 empleados formales que hay en el país, según esa fuente.<sup>20</sup> A las huelgas les ha ocurrido cosa parecida. Su número viene bajando desde los años finales del decenio de 1990. En el primer año de mandato de Alvaro Uribe (2002-2003) se presentaron apenas 46, que afectaron a un total de 315.585 trabajadores, algo así como la quinta parte de los huelguistas que hubo en los años 80 y algunos de los 90 del siglo pasado.

El ocaso de la huelga es resultado de la desindustrialización del país, de la acelerada transformación de la relación laboral en contrato civil, de la imposición de la forma de trabajo temporal y precaria; en pocas palabras, de la paulatina desaparición del contrato colectivo de trabajo. Todos esos factores acabaron por romper los lazos de solidaridad que durante decenas de años habían presidido la acción y la organización de los trabajadores. Al mismo tiempo, el debilitamiento de la protesta civil es producto de la imposición al país de un modelo

económico antidemocrático, que marcha de espaldas al mundo social y excluye la participación de los sectores subordinados. Eso explica por qué la corriente que impulsaba la ampliación del derecho de huelga desde los años sesenta y que dos décadas más tarde parecía avanzar con paso firme de la mano de la OIT, fue frenada en seco desde la administración Gaviria (1990-1994) y hoy está totalmente dislocada, en medio de un país más intolerante y más violento.

Pero no todo es resultado de la presión oficial directa y de las amenazas criminales de los grupos armados ilegales. La huelga ha perdido terreno y se ha tornado poco menos que imposible en las entidades donde los sindicatos se volvieron minoritarios, que hoy son los predominantes. La huelga siempre ha sido expresión de las mayorías. Si la mayoría ordena cesar el trabajo, la minoría que no acepta la decisión debe arriesgarse al choque con los piquetes de huelga que protegen (¿protegen?) ese derecho. El derecho al trabajo involucra el derecho a suspenderlo. Ese ha sido el modelo de la legalidad burguesa de la huelga a lo largo de la historia. Ahora todo ha cambiado. Los sindicalistas, al sentirse en minoría, acostumbran pasar por encima de los consensos de la masa laboral afectada y en vez de consultar el estado de ánimo y la situación real en que está el conflicto optan por imponer órdenes de paro, cerrar a la fuerza accesos a oficinas e instalaciones o impedir el ingreso de quienes no respaldan la protesta, no porque estén en contra del sindicato sino porque sencillamente no están de acuerdo con la orden impartida o porque no fueron consultados sobre la misma. Jugar con la huelga (amenazar con realizarla a sabiendas de que no hay condiciones para ello) se ha vuelto hoy práctica de los sindicatos independientes, que tanto criticaron al sindicalismo tradicional por el mismo motivo. Semejante conducta, que solo conduce a confrontaciones violentas e

18 Oficina Internacional del Trabajo. *El trabajo en el mundo. Relaciones laborales, democracia y cohesión social*, 1997-1998, 1998, p. 73.

19 Oficina Internacional del Trabajo, Marleen Rueda y otros, *Tendencias y contenidos de la negociación colectiva*, 1998, p. 51.

20 Presidencia de la CUT. Informe a la Junta Directiva Nacional, 12 a 14 de febrero de 2004.

imprevisibles, solo conseguirá ahondar el desprestigio de la organización sindical. Solo las cesaciones respaldadas en la decisión de las mayorías tienen perspectivas de triunfo en las difíciles circunstancias legales e ilegales del momento.



## EL PAPEL DE LA VIOLENCIA

A la ofensiva empresarial contra los sindicatos —típico caso de persecución sindical, contemplado en la ley pero del cual nadie habla ya— hay que añadir la conversión de esas organizaciones en blanco predilecto de la guerra interna que soporta el país. La violencia antisindical apareció mucho antes de la apertura económica y no es necesariamente un corolario de ésta, pero en estos tiempos ningún fenómeno tocante a la fuerza laboral del país puede deshacerse de su letal compañía. Más todavía: como lo ha establecido la Escuela Nacional Sindical, la violencia ejercida sobre organizaciones y militantes sindicales aparece, en su mayor parte, ligada a la actividad sindical y no a los sucesos de la guerra interna.

Desde su aparición a mediados de los años 60 del siglo pasado las agrupaciones insurgentes manifestaron su determinación de “acompañar” las luchas reivindicativas y políticas de los sindicatos, y prontamente paramilitares y guerrilleros entraron a competir por el control de los aparatos laborales y no han tenido inconveniente en eliminar organizaciones y líderes que no se sujeten a sus designios. Los paramilitares —y no las autoridades del Trabajo— vigilan hoy a los sindicatos en el Magdalena Medio y las zonas bananeras de la Costa Atlántica, mientras en el sur del país no cae una hoja del árbol sindical sin que paras y guerrillos lo consientan. En Antioquia, la Costa Atlántica y los Santanderes hay juntas directivas sindicales que actúan virtualmente en la clandestinidad e incluso se ven obligadas a operar desde municipios distintos de los de su domicilio legal.

Entre el 6 y el 16 de febrero de 2000 una Misión de Contacto Directo de la OIT visitó el país con el encargo de verificar las denuncias de las centrales obreras y de varias ONG sobre violación de derechos humanos y sindicales por parte de autoridades gubernamentales y grupos armados ilegales. El Gobierno nacional se comprometió entonces a perfeccionar las medidas de protección de los sindicalistas, pero las cosas no cambiaron mayormente. En algunos momentos de 2002 y 2003 los asesinatos y desapariciones de líderes disminuyeron levemente, debido más que todo a las medidas de protección adoptadas por las organizaciones con ayuda del Gobierno colombiano y de entidades extranjeras, incluido el Gobierno norteamericano. Pero el control de los grupos armados no cesa y en cualquier oportunidad aparecen las nuevas víctimas, como parece ocurrir a partir de la segunda mitad de 2003.

### Asesinatos de sindicalistas, 1991-2002

Año	Totales	De base	Directivos
1991	109	91	18
1992	148	98	50
1993	216	190	26
1994	113	86	27
1995	181	149	32
1996	284	253	31
1997	186	147	39
1998	106	77	29
1999	79	55	24
2000	135	103	32
2001	196	133	63
2002	184	134	50
Totales	1.925	1.504	421

Fuente: ENS, en: Plataforma Colombiana de Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo, *El embudo autoritario*, 2003, p.152.

El informe de la ENS sobre derechos humanos de los trabajadores para 2002 revela que entre el primero de enero y el 30 de noviembre se presentaron en el país 172 homicidios, 7 desapariciones,

**Amenazas, atentados, desapariciones y secuestros de sindicalistas, 1996-1999**

Tipo de violación	Total	1996	1997	1998	1999
Amenaza de muerte	1.273	-	278	319	676
Atentado	74	42	9	10	13
Desaparición forzada	33	16	10	3	4
Secuestro	40	-	9	9	22
Detención arbitraria	90	52	-	9	29
Desplazamiento forzado	900	-	342	530	28

Fuente: ENS, *Cuadernos de Derechos Humanos*, 2002, No. 8, p.48.

164 amenazas de muerte, 26 secuestros, 17 atentados personales, 132 detenidos arbitrariamente y 80 exiliados. Respecto de 2001, el total de violaciones a la vida, la libertad y la integridad rebajó en 40 casos, aumentaron las violaciones por parte de las fuerzas insurgentes y hubo aparición de violaciones en zonas geográficas que tradicionalmente no presentaban altos índices (Caquetá, Cauca, Nariño, Putumayo). "Contra la tesis que hace de la omnipresencia de la guerra la causa de todos los males del país — afirma el documento—, tenemos que decir que en 2002, como lo ha sido en los últimos años, del total de 537 violaciones registradas al derecho a la vida, a la libertad y a la integridad de los sindicalistas, el 77% tiene como causa el ejercicio de la actividad sindical y solo el 17% remite a acciones directamente ligadas al conflicto armado que se vive en el país".<sup>21</sup> El 17% de los casos constituyeron amenazas de muerte a grupos de trabajadores y acciones armadas contra sedes sindicales, y del total de los asesinados en 2002 el 90% pertenecía a la CUT (la mayoría de ellos a Fecode). Los grupos paramilitares aparecían como responsables del 16% de los homicidios y la guerrilla del 12,7%. En la mitad de los casos no se conocía a los responsables.<sup>22</sup> Colombia

21 *El Mundo*, 20 de enero 2003, p. B1.

22 *Ibid.*

23 *El Colombiano*, 01 de mayo de 20 03, p. 3D.

volvió a "lucirse" en el plano internacional. De acuerdo con el informe anual de la Ciosl para 2002, en ese año los trabajadores asesinados o desaparecidos en el mundo entero sumaron 223, de los cuales 201 vivían en Colombia.<sup>23</sup>

**Violaciones a la vida, la libertad y la integridad de sindicalistas, 2000-2003**

Tipo de violación	2000	2001	2002 *
Amenaza de muerte	180	203	101
Homicidio	135	184	128
Atentado	13	23	12
Desaparición	17	12	7
Secuestro	24	37	20
Detención arbitraria	37	5	1
Hostigamiento	2	12	19
Desplazamiento forzado	155	56	1
Allaramiento ilegal	1	2	-
Tortura	2	-	-
Total	566	534	289

\* Enero-julio.

Fuente: ENS. *Cuadernos de Derechos Humanos*, 2001, No. 12, p.15; ENS, en: Plataforma Colombiana de Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo, *El embrijo autoritario*, 2003, p.151.

No hay que esforzarse demasiado para captar la complejidad que revisten las contingencias del movimiento sindical colombiano. Ningún otro país del subcontinente, por lo menos, exhibe tales tensiones. Los riesgos superiores de su lucha por sobrevivir y ganar la orilla opuesta alimentan las discrepancias de sus directores y eso en sí mismo no es un rasgo negativo. El consenso sindical es una bella utopía. La parte más fácil es la de confronta-

