

**CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT Y SU INCIDENCIA EN LAS
RELACIONES OBRERO-PATRONALES EN COLOMBIA (2002-2014)**

FRANCILENA ALFÉREZ RESTREPO

**UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO
FACULTAD DE RELACIONES INTERNACIONALES Y CIENCIA POLÍTICA
BOGOTÁ D.C., 2015**

“Convenios y recomendaciones de la OIT y su incidencia en las relaciones obrero-
patronales en Colombia (2002-2014)”

Monografía

Presentado como requisito para optar al título de

Politóloga

En la Facultad de Ciencia Política y Gobierno

Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario

Presentado por:

Francilena Alférez Restrepo

Dirigido por:

Germán Puentes González

Semestre I, 2015

*A cada una de las personas que estuvieron conmigo en este camino, en especial a mis
padres y hermanos por siempre darme su apoyo incondicional.*

AGRADECIMIENTOS

Gracias a mis amigos por formar parte de esta trayectoria, por lograr que cada minuto en la universidad no sólo fuera un momento para aprender, sino que al mismo tiempo para disfrutar. Les agradezco infinitamente por la amistad -y por todo lo que ella significa-, y creernos que somos una familia, una unión de personas que lograron estar en los distintos momentos de esta etapa.

Indudablemente estoy muy agradecida por el amor y la comprensión de mis padres, porque a pesar de la distancia, siempre supe que estaban cerca para apoyarme en cualquier decisión, por insignificante que fuera. Les agradezco por hacer de mí, quien soy ahora, gracias a ustedes por enseñarme el valor de la vida, de Dios, de la familia y de los amigos. Matt a ti infinitas gracias por ser la persona más incondicional que conozco, por apoyarme y ayudarme en cualquier cosa que estuviera a tu alcance. Gracias por tu amor y por ser parte de mi familia.

Por último, debo agradecer a cada una de las personas que con su conocimiento aportaron de la mejor manera a la realización y culminación de este trabajo monográfico, estoy muy agradecida por su tiempo y la información obtenida. En especial a mi director Germán Puentes Gonzáles por darme cada semana la sabiduría para finalizar este proyecto.

RESUMEN

El propósito de este trabajo es investigar los efectos de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, en concreto 087 y 098, que protegen el derecho de asociación y las relaciones laborales en Colombia en el período 2002-2014. Inicia con la historia de los derechos laborales y la sindicalización y, los efectos de la Revolución Industrial, se expone la historia de la mano de obra y los sindicatos en Colombia; de particular importancia dada la historia de Colombia con los malos tratos a los sindicatos y los asesinatos. Finalmente, el documento tratará de demostrar que el cumplimiento de los convenios 087 y 098 ha afectado acatamiento de otros convenios de la OIT, dando lugar a la eliminación de Colombia de la lista negra de la OIT. La investigación es una monografía dado el alcance histórico, análisis estadístico, la revisión de la literatura, y un amplio trabajo de campo.

Palabras clave:

Derechos laborales, sindicalización, Organización Internacional del Trabajo, convenios 087 y 098, lista negra.

ABSTRACT

The purpose of this paper is to investigate the effects of the International Labor Organization's labor conventions, specifically 087 and 098, which protect the right to association, on workers' rights and labor relations in Colombia in the period 2002-2014. Beginning with a summary of the history of labor unionization and rights following the effects of the Industrial Revolution in England, the paper then turns to the history of labor and unions in Colombia; this is of particular importance given Colombia's history of mistreatment of labor unions and extrajudicial assassinations. Finally, the paper will attempt to prove that more recent compliance with the conventions 087 and 098 has affected compliance with the other ILO conventions and lead to the removal of Colombia from the ILO's blacklist. This paper was researched using a monograph methodology given the historical scope, statistical analysis, review of literature, and ample field work.

Key words:

Rights and labor relations, labor unionization, International Labor Organization, conventions 087 and 098 and blacklist.

CONTENIDO

| | Pág. |
|--|------|
| INTRODUCCIÓN | 9 |
| 1. LA BÚSQUEDA INTEMPORAL HACÍA LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN Y ASOCIACIÓN SINDICAL | 13 |
| 2. EL FIN DE UNA ERA DE VIOLACIÓN A LOS DERECHOS DE LOS SINDICALISTAS: NEGOCIACIÓN DE TRATADOS COMERCIALES | 24 |
| 3. FORTALECIMIENTO DE LA FUERZA SINDICAL Y LA REPERCUSIÓN EN EL MEJORAMIENTO DE OTROS CONVENIOS DE LA OIT ADOPTADOS POR COLOMBIA | 37 |
| 4. CONCLUSIONES | 49 |
| BIBLIOGRAFÍA | |
| ANEXOS | |

LISTA DE ANEXOS

- Anexo 1. Entrevista. Catalina Peraffan, asesora de asuntos jurídicos y sociales ANDI
- Anexo 2. Entrevista. Catalina Herrera, Asesora Jurídica en CGT
- Anexo 3. Entrevista. Edwin Palma, Vicepresidente de la USO
- Anexo 4. Entrevista. Enrique Borda, Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección
- Anexo 5. Entrevista. Rubén Caballero, Asesor Externo Mintrabajo (Contratado por OIT)
- Anexo 6. Cuadro. Homicidios de sindicalistas y sindicalizados por fuentes. 1984-marzo 2011.
- Anexo 7. Cuadro. Homicidios de sindicalistas y sindicalizados en los municipios de mayor victimización 1986-2011.
- Anexo 8. Cuadro. Homicidios de sindicalistas y sindicalizados en la USO 1986-2010
- Anexo 9. Cuadro. Homicidios de sindicalistas y sindicalizados, Sintainagro y sindicatos bananeros 1986-2010
- Anexo 10. Presuntos responsables de homicidios de sindicalistas y sindicalizados 1986-2011
- Anexo 11. Imágenes referentes al trabajo realizado por el sindicalismo publicadas por el Ministerio del Trabajo

LISTA DE SIGLAS

| | |
|-----|--|
| CGT | Confederación General de Trabajadores |
| CUT | Central Unitaria de Trabajadores |
| NIT | Normas Internacionales del Trabajo |
| OIT | Organización Internacional del Trabajo |
| TLC | Tratado de Libre Comercio |
| USO | Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo |

1. INTRODUCCIÓN

Los convenios y recomendaciones son instrumentos que posibilitan realizar el seguimiento a los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) por parte de los actores que integran la misma OIT –gobierno, empleadores y empleados-, para garantizar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores en el mundo. Al mismo tiempo, puede considerarse que a través de estos instrumentos, la OIT ejerce influencia, vigilancia y toma algunas decisiones respecto al comportamiento que adoptan los países miembros de la organización. Cabe resaltar que los convenios, que resultan ratificados anualmente por los países, se constituyen en directrices que deben cumplirse por cada gobierno, debido a su estatus vinculante. Y por el otro lado, las recomendaciones son directrices que ayudan a proporcionar detalles sobre la aplicación de los convenios, sin embargo, no son vinculantes.

La OIT como primera organización supranacional, se crea en 1919, finalizada la I Guerra Mundial con el Tratado de Versalles, debido a la necesidad de crear una instancia que ocupará de la injusticia social observada a través de la relaciones entre los dueños el capital y los obreros. Lo anterior reflejó un cambio en la mentalidad de la sociedad, porque se consideró oportuno aclarar que la manera de alcanzar la paz era a partir de la justicia e igualdad entre los participantes de los procesos económicos. No obstante, la idea que nace con la creación de OIT, ya venía fermentándose desde 1901 con la Asociación Internacional para la Protección Internacional de los Trabajadores y demás asociaciones sindicales alrededor del mundo.

Es importante resaltar que el origen y consecuencia de las disputas entre obreros y patronos, parten desde el momento en que se mercantilizó el trabajo. Se originaron los primeros enfrentamientos entre estos actores, detonando la I y II Revolución Industrial. En la primera se observa una pequeña organización de los trabajadores debido a la explotación, maltratado y aparición de máquinas que reemplazarían la mano de obra. En la segunda revolución industrial, aparecen potentes invenciones en el transporte: ferrocarril y barcos,

los motores de distinta gama capaces de generar energía en gran escala y transformar enormes cantidades de materia prima, constituyendo a su vez mucha mano de obra.

El primer director general de la Organización Internacional del Trabajo Albert Thomas, en su primer discurso al mundo presenta la esencia y fundamentos generales para creer en una supranacional como esta. Al finalizar la primera guerra mundial, se sentó un nuevo principio “la paz permanente solo puede basarse en la justicia social” y quienes intentaron ver más lejos pensaban en un régimen de trabajo “realmente humano”. Paralelamente al hablar acerca de la importancia de la OIT, Thomas agrega que la guerra puso al descubierto la necesidad de conformar una organización que lucha por la justicia social, reitera que la OIT es una organización no solamente que va a seguir viviendo sino que además tendrá un desarrollo y una influencia que de momento es imposible imaginar.

Este trabajo tiene tres capítulos, los cuales se ocupan de desarrollar los siguientes objetivos: primero, describir las relaciones obrero-patronales que conllevaron a la firma del convenio sobre la libertad y la protección del derecho sindical. Segundo, analizar cómo el cumplimiento del convenio sobre la libertad y la protección del derecho sindical condujo a que Colombia mejorara la situación laboral y de esta manera se excluyera de la lista negra en 2009. Y tercero, precisar cómo a través de la aplicación del convenio sobre la libertad y la protección del derecho sindical se ha logrado el cumplimiento de otros convenios incorporados en la legislación colombiana.

En el primer capítulo se presenta una revisión documental a partir del recrudescimiento de las relaciones obrero-patronales en Colombia, los alcances y, las luchas sindicales a partir de la organización de los primeros movimientos sociales. La lucha ha sido siempre el primer mecanismo utilizado por los diferentes movimientos obreros a fin de lograr mejores condiciones proporcionadas por los dueños del poder y detentores del capital. Se muestra cómo a través de las manifestaciones de lucha se logran los cambios en una sociedad tan desigual e inclinada a la clase más poderosa.

En un segundo capítulo se relacionan hechos relevantemente históricos en la lucha y violencia sindical, además de contundentes investigaciones que dejan percibir un ambiente laboral oprimido por los dueños del capital. Lo anterior, en el proceso de la filosofía de la Organización Internacional del Trabajo y la legislación nacional que ampara la legitimidad de la asociación y negociación colectiva. Además, a partir de las distintas cifras de violencia y asesinatos contra sindicalistas emitidas por organizaciones nacionales e internacionales, se muestra la evolución ocurrida durante los últimos veinte años, en materia de relaciones obrero-patronales.

En el tercer capítulo se analizan distintos avances realizados por el Gobierno a partir de un Plan de Acción, un informe emitido por una comisión de la OIT, perspectivas acerca del avance de la situación laboral en Colombia recopilada a través de visitas a los actores: ventrales obreras, gremios, gobierno y funcionarios de la OIT. Este último capítulo es intenso e interesante ya que resume los diferentes puntos de vista y las disparidades entre algunos sectores.

Finalmente se presentan conclusiones que van dirigidas a imaginar un mundo mejor basado en la justicia social que proponía, desde los inicios de la creación de la OIT, Albert Thomas y, los visibles avances que se hicieron en Colombia a partir de la firma de Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos. Esta última parte se encamina a la idea de mantener una responsabilidad por parte del Gobierno, gremios y sindicatos, a partir del control y vigilancia ejercido por los distintos organismos internacionales: OIT, Unión Europea, OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) y el Plan Obama-Santos.

La metodología de este trabajo se ubica dentro del concepto de monografía, debido a los alcances históricos, a la revisión de literatura, análisis de estadísticas y finalmente, de una exploración ampliada dentro del trabajo de campo. Cabe decir que se desarrolló como estaba prevista la investigación, sin embargo, a lo largo del trabajo tuve la necesidad de agregar el análisis no sólo del convenio 087, sino también el del 098, debido a que hacen

parte, los dos, de la tipificación de convenios laborales fundamentales. Además se precisa que uno contiene los principios y el otro, las formas de lucha y negociación que se encuentran incluidas dentro de la OIT.

Se hizo un trabajo de campo el cual fue muy enriquecedor porque le permitió al autor, conocer a varios funcionarios públicos, representantes de las centrales obreras, de gremios y de la OIT en Colombia. Se entrevistó a Catalina Peraffan, asesora de asuntos jurídicos y sociales ANDI, Catalina Herrera, Asesora Jurídica en CGT, Edwin Palma, Vicepresidente de la USO, Enrique Borda, Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección y Rubén Caballero, Asesor Externo Mintrabajo (Contratado por OIT). Estas entrevistas constituyen una versión ilustrada acerca de la realidad de las relaciones obrero-patronales y distintos puntos de vista convergiendo en una misma misión: mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Al involucrarse en las profundidades de algunos temas se encuentra que hay aguas turbulentas medidas por actores que aparentemente podrían ser de la misma orilla, pero la realidad no es así, por ello la OIT vigila estrechamente al país en cuestión -Colombia-. Las centrales obreras hacen el respectivo lobby ante la Comisión de Aplicación de Normas y el Comité de Libertad Sindical para que exijan al país el cumplimiento de los convenios y demás disposiciones; pero también hay países y centrales obreras que presionan para que Colombia no se incluya en la lista “negra”, debido a que es necesario reconocer las luchas sindicales de los últimos años y la actitud asumida por el gobierno. En el sentido de impulsar acciones procedentes a disminuir la persecución mundial y el ataque al sindicalismo. Hay países que incumplen convenios y recomendaciones y, existen otras tantas centrales obreras que luchan e intervienen para que Colombia no se incluya en la lista, debido a que no quieren que se desconozca la lucha sindical que se ha hecho por los últimos años.

2. LA BÚSQUEDA INTEMPORAL HACÍA LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN Y ASOCIACIÓN SINDICAL

El objetivo de este primer capítulo es analizar las distintas disputas entre actores del gobierno, gremios y sindicatos, con el fin de reconocer el valor de la lucha sindical y el empoderamiento de nuevas formas de manifestarse. Lo anterior arrojará como resultado, la creciente participación de los trabajadores en asuntos sociales, políticos y económicos a nivel nacional, al tiempo, que se observará gran compromiso de la clase trabajadora por hacerse merecedores del reconocimiento nacional en cuanto a la protección de sus derechos en un marco internacional.

En este trabajo se formula la siguiente hipótesis: la presión social que han ejercido los sindicatos colombianos, a través del convenio 087 “sobre la libertad y la protección del derecho sindical” de la OIT, permitió que se empezara a aprovechar el carácter vinculante de los otros convenios pactados con esta organización, dando como resultado una mejora en las relaciones obrero-patronales, posibilitando que no solo el convenio mencionado sea supervisado sino también los demás por los que Colombia ha sido llamada a comparecer.

Y para resolver la anterior formulación, se plantearon los siguientes objetivos: primero, describir las relaciones obrero-patronales que conllevaron a la firma del convenio sobre la libertad y la protección del derecho sindical. Segundo, analizar cómo el cumplimiento del convenio sobre la libertad y la protección del derecho sindical condujo a que Colombia mejorara la situación laboral y de esta manera se excluyera de la lista negra en 2009. Y finalmente, precisar cómo a través de la aplicación del convenio sobre la libertad y la protección del derecho sindical se ha logrado el cumplimiento de otros convenios incorporados en la legislación colombiana.

Para entender la compleja situación por la que tuvieron que pasar los primeros movimientos sindicales en Colombia, se debe cómo fue el proceso evolutivo de esta nueva fuerza sindical dentro de la historia del país y así entender que su origen indudablemente ha sido producto de la presión ejercida a los detentadores del capital, con el fin de moderar su actitud acumuladora a expensas del trabajo. Asimismo, se entenderá que la supervivencia

del sindicalismo en la actualidad depende de la constancia, persistencia, organización y, por supuesto, la lucha.

Se debe empezar mencionando que en la antigüedad no existían las máquinas, sin embargo, no puede afirmarse que no existieran inventos, pues la creatividad es inherente a la condición humana. Entonces los instrumentos primero y luego las herramientas, continuarían una prolongación del cuerpo humano y se utilizaban para asegurar la supervivencia. Sin embargo, esta situación fue reemplazada por nuevas formas de trabajo para subsistir como consecuencias de los hallazgos tecnológicos y la reconfiguración de la sociedad, al pasar de lo rural y pastoril a urbana e industrial. Con la expansión de la revolución industrial, se presenta la sustitución a gran escala del trabajo manual por la producción maquinizada.

Con el aumento de demanda y competencia por conseguir las mejores telas a mejor precio, en Inglaterra se empieza a desplazar a los campesinos a la ciudad y a cercar el terrero, ya que no podía permitirse la agricultura ni demás actividades que no tuvieran que ver con el pastoreo, debido a que solo se quería tener ovejas de pastoreo con el fin de conseguir su lana. El resultado fue que en el siglo XV e inicios del XVI se produjera la disminución y casi desaparición del minifundio, lo que llevaría a que las grandes ciudades se convirtieran en el hogar de los campesinos desplazados. Sin embargo, sin tener en cuenta que fueron desplazados de sus labores diarias, se les obligaba a trabajar en cualquier cosa – sin importar la dificultad-, y es ahí donde se dicta la ley contra el vagabundaje, donde no se permitía a ninguna persona estar en la calle sin tener una tarea asignada.

La burguesía había empezado a tener la característica fundamental de la acumulación de capital, y para ello era imprescindible la ayuda de los trabajadores. En el proceso de industrialización la burguesía empezó a demandar mayor mano de obra para cumplir con sus expectativas de producción, esta situación impulsó la búsqueda de nuevas formas de producción, las cuales motivaron a la aparición en 1733 de la “lanzadera”, con lo cual se duplicó la producción del tejedor a través de este invento. Sin embargo, los hiladores no daban abasto en la producción de hilados para los tejedores, lo que genera que para el año de 1764 se introduzca en las fábricas la primera máquina ‘la hiladora mecánica Jenny’, de esta manera se hacía frente a las crecientes demandas del mercado. Producto del

aumento de la sociedad de consumo, se siguió modificando la hiladora hasta obtener en 1779 por Samuel Crompton “la mula”, éxito para la producción de hilado en el mundo. (Mijailov 1994, pág. 22).

Debido a la difícil situación por la que empezaban a vivir los trabajadores, estos tuvieron la idea de asociarse y así luchar por los derechos que estaban seguros que tendrían ser otorgados a ellos. Durante los tiempos de pugna, los sindicatos se dieron cuenta que el Estado no era un actor neutral y que éste era el arma de lucha de los burgueses, lo que dio como resultado que los sindicatos se aliaran con partidos políticos y fundaran una de las más grandes sociedades, ideada por Tomas Mardy -un zapatero-, ‘Sociedad correspondiente de Londres’ en 1792. Sin embargo, la respuesta del parlamento en 1799 fue la creación de una ley donde se prohibían las coaliciones de obreros bajo amenaza de cárcel y multas (Mijailov 1994, pág. 26).

Más adelante y más organizados los primeros movimientos sindicales en el año de 1839, se da el primer congreso de diputados cartistas, consiguiendo que en 1840 fuera el año de fundación de la ‘Asociación Cartista Nacional’, ya que durante los ocho años de su surgimiento no eran reconocidos por el parlamento. Para 1847 los cartistas logran que se disminuya la jornada laboral, pasando de 18 a 16 horas. El partido se disolvió en 1848 debido a que no tenían un líder, no eran constantes y tenían pocos momentos de euforia (Mijailov 1994, pág. 31).

En el caso de Colombia se observa un incipiente desarrollo industrial y al mismo tiempo un aumento en la demanda de mano de obra, “un modelo de empresa próspera fue la cervecería Bavaria, fundada en 1889 en Bogotá por un inmigrante alemán, que también abrió su propia fábrica de envases y en poco tiempo se convirtió en el mayor empleador de la capital, aparte del gobierno” (Bushnell 2000, pág. 250). Sin embargo, debido a la poca especialización de los trabajadores, produjo el incentivo de crear un mejor desarrollo fabril dentro de la nueva industria manufacturera moderna que vendría a aparecer en los años siguientes con el detonante del mandato de Rafael Reyes.

Posteriormente y muy cerca del final de la segunda década del siglo XX, al tiempo que Colombia se convertía en miembro fundador de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “fue reconocida la huelga en la normativa colombiana (ley 78 de 1919),

durante la presidencia del conservador Marco Fidel Suárez (1918-1921). Ese reconocimiento se dio acompañado de muchas restricciones a su ejercicio, especialmente en las actividades consideradas de servicios públicos” (PNUD 2011, pág. 19).

Para hablar de los primeros movimientos sindicales hay que remitirse a la mitad del siglo XIX y al inicio del siglo XX, donde aparecen las primeras ideas de transformación económica y periodo de industrialización. Es así como de 1904 a 1909 “se recuerda a Reyes por sus esfuerzos para promover la modernización tanto económica como tecnológica [...] una de las principales preocupaciones del hombre fuerte consistió en estimular la construcción de ferrocarriles” (Bushnell 2000, pág. 232). Sin embargo, al finalizar el periodo de gobierno se pasó de 565 a 901 kilómetros en la red de operaciones; dando como resultado la creación de un nuevo Ministerio de Obras Públicas y al mismo tiempo la expansión del nuevo sistema de carreteras.

Debido a la preocupación que se tenía acerca de la recuperación económica que urgentemente necesitaba el país, surge el objetivo de fortalecer la moneda nacional y con esto, aparece la reforma monetaria. Las nacientes políticas económicas dan como resultado “un clima más propicio para la inversión extranjera en Colombia, cosa que consideraba indispensable para el desarrollo de la nación” (Bushnell 2000, pág. 233). Teniendo en cuenta esta nueva era de transformación, se empezó a observar un crecimiento económico a través de los cultivos de café y algunas industrias de tela, petróleo, banano, cerveza, cemento y cigarrillos.

Sin embargo, el problema que crecía de lado del crecimiento de la industria era aún más fuerte, debido a que no se puede hablar de crecimiento económico al interior del país cuando este no beneficiaba a la mayoría y con la existencia anarquía y desorden. Además en este punto debe hablarse acerca de la calidad y cantidad de mano de obra, ya que ahí es donde se empiezan a observar los verdaderos problemas que tenía el país. En tal caso la industrialización hizo surgir pequeños, aunque aislados, sectores obreros, lo cual aumentó la emigración del campo a las ciudades, y hubo necesidad de formar profesionales y técnicos, ya no sólo abogados y sacerdotes (Rosado 2005, pág. 104).

Cabe anotar que se empieza a observar una “creciente y ya apreciable acumulación de brazos ociosos, sobre todo de las mujeres, en las ciudades. Estas habían aumentado por

el simple crecimiento vegetativo, mayor entonces en ellas, tal vez, que en los campos, y además, se había marcado una tendencia fuerte a la migración a las ciudades” (Ospina 1989, pág. 364). Lo anterior se da debido a que las mujeres buscaban una nueva manera de conseguir nuevas oportunidades laborales, su objetivo ahora era lograr ser empleadas para así cambiar la labor de amas de casa, por el que siempre habían sido reconocidas. Al mismo tiempo cabe anotar que las mujeres en algunos sectores “recibían de sus patronos un tratamiento especial que incluía dormitorios cuidadosamente vigilados para las muchachas que venían de poblaciones lejanas y por lo tanto estaban separadas de sus familias, capillas para que no descuidaran las obligaciones religiosas y cursos para la superación personal durante las horas libres” (Bushnell 2000, pág. 251).

Colombia empezó una etapa de industrialización entre 1900-1930, lo que provocó el inicio de fuertes pugnas entre patronos y obreros. Para 1908 ya existía el primer movimiento obrero en el país liderado por trabajadores encargados de producir telas. La mano de obra que había en el país no era suficiente y además no se consideraba preparada para las tareas que se les tenían dispuestas. Es así como se empieza a observar al interior de las empresas la escasez de personal y el aumento de las jornadas laborales con el fin de dar cumplimiento a las exigencias de los patronos. Lo anterior lleva a desencadenar la agrupación de “sastres, zapateros y otros artesanos, bajo el nombre de Sociedad de Artesanos de Sonsón” (Gutiérrez 2008, párr. 5), es decir, en uno de los primeros movimientos sindicales.

Además del sindicato anteriormente mencionado, es necesario referirse a otras nuevas fuerzas nacientes como lo eran: “Sindicato Agrícola de Fresno” Tolima (1910), el “Sindicato Nacional de Obreras de la Aguja” (1910), el “Sindicato Central Obrero” (1917) y el “Sindicato de Profesores y Maestros del Tolima” (1918). La influencia de las acciones que realizaban en contra de sus patronos resultó no tan efectiva como el trabajo y coordinación que hizo uno de los anteriormente citados, el “Sindicato Central Obrero” cuya organización inicial fue de carácter artesanal y mutualista, desempeñando así un papel notable por aquel tiempo en las luchas de los trabajadores (Gutiérrez 2008, párr. 6).

Otro punto importante dentro de la aparición del movimiento sindical en Colombia, especialmente en las primeras décadas del siglo XX, se trata acerca de la inevitable

influencia de los diversos eventos ocurridos en el mundo, es decir, las revoluciones rusa y mexicanas (Bushnell 2000, pág. 237). Lo anterior da como resultado que el principal punto de apoyo sea el rudimentario movimiento político y laboral de izquierda en Colombia, trayendo así distintas repercusiones en la esfera intelectual dentro de la sociedad. Se obtienen pequeños grupos socialistas en Bogotá y otras ciudades de la región andina, poniendo así varios temas sobre la mesa de discusión.

De manera similar al escenario ocurrido en Europa, con la proclamación del *Rerum Nuvarum* por el papa León XIII, en Colombia intenta ocurrir una situación que podría aliviar la carga de los trabajadores. Es así como puede mencionarse que algunos de “los pocos miembros del clero que en la década de 1920 mostraban interés en problemas laborales y en promover el establecimiento de sindicatos católicos se centraban en la solución de problemas inmediatos y apuntaban hacia metas de mejoramiento individual, muy distantes de la promoción de cambios estructurales” (Bushnell 2000, pág. 244).

Al parecer la situación por la que pasaban los trabajadores no era muy sabida o comentada por la clase alta dueña del capital, ya que de una u otra manera lo único que debía importar era lo que trajera beneficios a sus nacientes industrias, es decir, no les importaba las privaciones en que vivían las masas. Más adelante en el año de 1921, en la presidencia de Marco Fidel Suárez, el 16 de marzo se presenta una “manifestación anunciada el día anterior por los sastres de Bogotá para protestar contra la medida gubernamental de importar el vestuario del ejército, es abaleada por los soldados de la guardia presidencial frente a palacio. Numerosos muertos y heridos entre los manifestantes” (Credencial Histórica 2005, párr. 16). No obstante “la excepción fue el escritor José Eustasio Rivera, cuya novela *la vorágine* (1924) constituye un relato realista de la explotación de los trabajadores del caucho en las selvas amazónicas” (Bushnell 2000, pág. 237-238).

En este momento no solo debe hablarse acerca de la colectivización que empezaba a hacerse latente por el lado de las agrupaciones sindicales, sino que por el contrario, también es importante resaltar el papel que empezaban a ocupar los gremios fuertes en el país. Es así como posterior a “una larga campaña de agitación en favor de la agremiación de los productores de café culminó con la creación de la Federación Nacional de Cafeteros de

Colombia (1927), cuya influencia llegaría a ser muy grande. En su favor, y para que lo empleara en el fomento de la producción, se impuso un gravamen a la exportación del café” (Ospina 1989, pág. 390).

Colombia en 1929 logró tener 2.434 km en la longitud de su red ferroviaria, además de algunas carreteras que lograban llenar los vacíos que existían entre los ferrocarriles. Otro avance que se logra obtener es la sociedad Colombo-Alemana de transporte aéreo, “el primer aeropuerto de Bogotá fue el río Magdalena, en el puerto de Girardot, donde se tomaba el tren para llegar a la capital” (Bushnell 2000, pág. 241). Otro de los avances dentro de la estructura estatal que recibió cambios se trató del recibimiento de la misión Kemmerer y la puesta en marcha de las recomendaciones, es así como se funda en 1923 el Banco de la República, encargado de regular la moneda nacional, disminuir las tasas de interés y las tasas de cambio.

Con la aparición del Banco de la República se observa que los intereses financieros privados salen a flote, lo que genera disputa con el sector público, debido a que únicamente se crean condiciones favorables para que la empresa privada empiece a prosperar. Luego de diversos “intentos para reglamentar el sector privado de acuerdo con los intereses de los trabajadores, o de la sociedad en su conjunto (en 1915 ya se había promulgado una ley de indemnización por accidentes de trabajo), las medidas eran más bien aisladas y su aplicación tampoco era consistente” (Bushnell 2000, pág. 241-242).

Posterior a las crecientes huelgas, movimientos sindicales en Colombia, y al mismo tiempo, el surgimiento de los primeros partidos de izquierda, se observa que “desde 1929 y hasta 1934 se producirán algunas leyes laborales y se reconocerá, con todos los controles, el derecho a la huelga. Pero es a partir de 1934 y hasta 1938, durante el gobierno de Alfonso López Pumarejo, que se produce el inicio de la institucionalización y el reconocimiento político y jurídico de la existencia del sindicalismo” (Rosado 2005, pág. 105). A su vez dentro de este mismo periodo, y con el fin de obtener apoyo para la naciente Revolución en marcha –que buscaba la institucionalización de las relaciones laborales y de reforma agraria-, surge un acercamiento a los partidos de izquierda y a los nuevos movimientos sindicales en el país.

Por esos mismos años, en el norte del país, se venían gestando nuevas ideologías acerca de la igualdad y el valor social. Es así como María de los Ángeles Cano apuesta a nuevas alternativas para beneficiar a los trabajadores, llegando a imaginar bibliotecas públicas para obreros con el fin de eliminar el analfabetismo y sembrar ideas claras y fuertes en ellos. María Cano participó de varias manifestaciones, eventos públicos y comités populares, con el fin de inificar y aumentar la lucha que consideraba debían hacer los trabajadores (Fundación Universitaria María Cano 2015, párr. 3).

El discurso de María Cano iba fortaleciéndose a medida en que se involucraba con temas relacionados a la pobreza, desigualdad, salarios, explotación y empresas de los Estados Unidos, la hicieron adherirse al Partido Socialista Revolucionario. En muchas ocasiones, fue recibida con fusiles o la apartaban de las manifestaciones, con el fin de mitigar la cohesión que María Cano lograba organizar. Posterior a la huelga de las bananeras, María Cano fue llevada a prisión por la participación constante que asumió en dicha oportunidad. Tanto fue la labor popular que realizó en pro de la clase trabajadora, que se le otorgó el título de ‘Flor del Trabajo’ (Fundación Universitaria María Cano 2015, párr. 4-7).

Con la aparición de los movimientos sindicales, y los distintos cambios políticos que venía presentado el país y el mundo, nace para fortalecer las diferentes industrias que crecían en Colombia la Asociación Nacional de Industriales (Andi). Es así como esta asociación de gremios se funda en Medellín el 24 de noviembre de 1944, posterior a la “visita del presidente Alfonso López Pumarejo a un grupo de empresas de la ciudad. Durante sus reuniones con industriales, el presidente López expresó el interés del gobierno por tener como interlocutor, por parte de los industriales, a un vocero único que representara los intereses -a veces dispersos- del empresariado” (El Tiempo 2004, párr. 3-4).

Posterior y, luego de observar las distintas agrupaciones que se venían gestando al interior del país “se funda la CTC, una central sindical influenciada por el Partido Liberal y el Partido Comunista en la que ambos actuarán de consumo en una especie de Frente Popular, que perdurará hasta 1945” (Rosado 2005, pág. 106). A pesar de la distante ideología entre los dos partidos, se busca cerrar la brecha y fortalecer la Confederación de

Trabajadores de Colombia (CTC). Era claro que el objetivo de esta organización sindical era colectivizar el mayor número de trabajadores, sin embargo, el resultado es que para 1941 no congregaba a más de 187 sindicatos y 15.000 afiliados. Lo anterior desembocó en que luego que “el liberalismo promovió la institucionalización de un sindicato circunscrito a la empresa, intensamente regulado en su nacimiento y acción, marcadamente apolítico y alejado de la lucha de clases” (Rosado 2005, pág. 106). En esta época cerca de 1946 nace la Unión de Trabajadores de Colombia (UTC), con fuertes componentes religiosos, debido a sus fundadores los jesuitas, se caracteriza al mismo tiempo por estar adherida al Partido Conservador y a los gremios empresariales.

El 19 de febrero de 1945 se expide la ley 6ª -por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo, publicado en el Diario Oficial 25790-. En esta ley se evidencia la participación del Partido Liberal, a través de la promoción y su consiguiente aprobación dentro del Congreso de la República de la primera legislación coherente, en esta se reconocieron aspectos claves en materia laboral, abordando temas como: garantías para un jornada laboral máxima, vacaciones pagas, horas extras, indemnización por despido y aparece el concepto del contrato de trabajo (Rosado 2005, pág. 107).

Con la instauración del Frente Nacional (1958), se abre un nuevo camino para las centrales obreras, cuyo principal beneficio giraba en torno a la independencia que adquirirían debido a la filiación que se había dado únicamente a partir de la existencia de los partidos tradicionales. Al mismo tiempo, en Colombia se empieza a observar un crecimiento económico y la expansión en ciertos sectores económicos del país, dando como resultado que a partir de la clase media creciente, se reflejará en el paso de 5,5% en 1959 al 13,4% en 1965 de la tasa de sindicalización en la población económicamente activa, lo que indicaba llegar a cerca de los 700.000 afiliados dentro del mismo periodo. Cabe rescatar dentro de este contexto que las organizaciones obreras pasaron a manos de profesionales de la clase media, en la que primordialmente se contraban afiliados los maestros (Rosado 2005, pág. 107).

Luego del creciente número de personas que se encontraban afiliadas a las centrales obreras, hay un aumento considerable en las manifestaciones y huelgas, lo que generó de manera acelerada un importante nuevo número de sindicatos independientes influenciados por la izquierda, dejando así a un lado el protagonismo y la fuerza de las principales centrales obreras del país, la CTC y la UTC. Lo anterior desencadenaría en que “las antiguas confederaciones perdieran terreno ante la nueva Confederación Sindical de Trabajadores de Colombia (CSTC), creada en 1964 bajo auspicios primordialmente comunistas, [...] cuyo liderazgo era primordialmente marxista” (Bushnell 2000, pág. 332). El objetivo de este crecimiento a través de los sectores populares era encontrar una nueva manera de movilizarse a través del nuevo concepto de paro.

Teniendo en cuenta la nueva forma de movilizarse que empezaron a utilizar los nuevos movimientos sindicales, se observa a través de la desmantelación del Frente Nacional que “ocurrió en medio de una crisis de legitimidad del Estado y de los partidos tradicionales que tuvo punto culminante en septiembre de 1977, con un paro nacional convocado por todas las centrales obreras que fue violentamente reprimido por el gobierno” (Rosado 2005, pág. 108). Cabe afirmar que la magnitud del paro cívico desencadenó en un nuevo periodo de violencia y represión. En este punto es interesante observar como la CTC y la UTC se adhieran a la CSTC y a otros sindicatos con el fin de protestar contra la inflación que vivía el país y al ver que esto no se reflejaba del mismo modo en el aumento de salarios de los trabajadores, por otro lado se consideró el primer intento por frenar las nacientes reformas neoliberales en Colombia.

Indudablemente el poder que empezaban a detentar las centrales obreras no era difícil de esconder, sin embargo y a pesar el lugar que empezaban a ocupar dentro del ambiente político nacional, aún sus condiciones de colectivización no se veían protegidas bajo el marco internacional. Lo anterior se ve reflejado cuando se observa con detenimiento, el año en que nacen y adoptan los convenios firmados por la OIT y el momento en que se pactan con Colombia e ingresan a la legislación interna –cabe aclarar que estas dos situaciones suceden en momentos distintos, el país puede tardar años en firmar el convenio e incorporarlo a la legislación- como se explicará en dos casos concretos a continuación.

En los años 1948 y 1949, en las 31ª y 32ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) respectivamente, se adoptan los convenios 087 -Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación- y 098 -Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva-, con el fin de proteger y dar vía libre a los sindicatos en el mundo. En el preámbulo de cada uno de los convenios mencionados anteriormente se estipula que “considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante” (Conferencia Internacional del Trabajo 1948, párr. 5), lo que indica el valor de la representación sindical. La adopción de los convenios anteriormente mencionados, se hace a partir del 16 de noviembre de 1976. Lo anterior deja visible la manera de actuar de distintos gobiernos, ejemplo el de Colombia, donde dejaron pasar casi treinta años para firmar dichos convenios.

Colombia ratifica en 1976 los convenios 087 y 098, sin embargo, estos convenios no son incorporados a la legislación colombiana inmediatamente, debido a que no considerábamos el control y la vigilancia que empezaba a hacer la OIT al momento de pactar cada uno de los convenios internacionales del trabajo. Luego de ser examinados los posteriores años a la ratificación de los convenios, fuimos incluidos en la lista “negra” reiteradamente durante seis años debido a la falta de cumplimiento de lo pactado con la OIT. Se conoce que hasta la Constitución de Colombia en 1991 se logra conformar en bloque de Normas Internacionales pactado con OIT en los artículos 53 y 55, es así como se observa que en el “artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, ordena la incorporación a la legislación interna de los Convenios Internacionales del Trabajo debidamente ratificados. Y el artículo 55 de la Constitución Política de Colombia, que garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales” (Ministerio del Trabajo 2012, pág. 02).

Para terminar este capítulo es conveniente aclarar que desde siempre la OIT se encuentra reorganizada en un gobierno tripartito, es decir, que depende de la inclusión y participación indispensable de empleadores, trabajadores y representación del gobierno por cada uno de los países pertenecientes. Lo anterior demuestra cómo a través de la fuerza que adquirieron los nuevos movimientos sindicales y los tradicionales, se logra la firma de los

convenios 087 y 098, con el fin de proteger los distintos derechos y libertades de los sindicatos asociados a la negociación y asociación colectiva. A tal punto que quedará demostrado que la lucha por conseguir la adopción de estos convenios naciera desde la cercanía a los partidos tradicionales y, la inminente ayuda de nuevos partidos de izquierda que cogían fuerza en el país y, atrapaban con los distintas ideologías a una clase obrera que quería ser escuchada y tenida en cuenta en las decisiones políticas que se tomaran en ámbitos laborales y económicos.

3. EL FIN DE UNA ERA DE VIOLACIÓN A LOS DERECHOS DE LOS SINDICALISTAS: NEGOCIACIÓN DE TRATADOS INTERNACIONALES

En este capítulo se abordará el tema del incumplimiento de los convenios referidos a la negociación de asociación de los trabajadores y posterior visibilización a nivel nacional e internacional de la complicada situación laboral que afrontó Colombia, en las últimas décadas. Desde el inicio de la década de los años 80's, se observará que Colombia ha sido señalada a nivel mundial como uno de los países que más ha sido reincidente en el abuso a los derechos de asociación y negociación colectiva. Sin embargo, dicha tipificación por años resultó en la idea de tomar medidas extremas, es decir, de incorporar nuevas políticas que mejoraran la situación laboral en Colombia. Lo anterior se hace teniendo en cuenta que se quería salir de la condición de los veinticinco países en observación, o la mal llamada coloquialmente "lista negra" y además, se quería lograr una apertura económica a nivel mundial.

Con la gran victoria del primer paro cívico nacional del 14 de septiembre de 1977, durante el gobierno de López Michelsen, se dan las condiciones para que el próximo gobierno implemente nuevas políticas. Julio Cesar Turbay Ayala (1978-1982), prende las alarmas contra las centrales obreras: evocando así cierta mano firme de la movilización sindical. Se conoce que el gobierno mencionado actuó "contra dirigentes y activistas sindicales, de los llamados movimientos cívicos y de las demás protestas y movilizaciones sociales. Incluso procedió contra intelectuales que se mostraban simpatizantes de todo ese despertar ciudadano. El marco legal para esa actuación fue el llamado: Estatuto de seguridad" (PNUD 2011, pág. 25).

Un periodo clave en este devenir histórico (1984 y 1989) donde las luchas sociales se mantienen en constante crecimiento, se destaca la participación de los movimientos sindicales mediante huelgas y paros. Un dato importante, es que en 1986, se observa el inicio de una significativa persecución a los líderes sindicales en el país, lo que desencadena en la disminución y desafiliación de los integrantes de las centrales obreras. Lo anterior ocasiona la desintegración del número mínimo para mantener el reconocimiento o personería jurídica de ciertos sindicatos, lo cual se tradujo en la disminución en el número

de sindicatos, originado así una necesaria renovación estructural y conceptual del sindicalismo colombiano, exigiendo así una nueva manera de liderazgo, viéndose reflejada así en la fundación de la CUT en 1986 (Rosado 2005, pág. 108). La CUT logra agrupar cerca de 600 sindicatos y 45 federaciones, la mayoría pertenecientes a las centrales obreras tradicionales, lo que genera así el inicio de una organización multipartidista -debido al origen de cada una de las ya mencionadas corrientes ideológicas-.

En este periodo también se destaca la reforma de descentralización político-administrativa promovida por el presidente Betancour en 1986 -cuyo objetivo era la elección de alcaldes en todo el territorio nacional-. El inicio de esta reforma “que se pone en marcha en 1988, acrecienta el interés de los sindicatos, así como de otras fuerzas antes ignoradas y de los mismos movimientos cívicos, por participar en política, concretamente en procesos electorales locales” (PNUD 2011, pág. 27). Lo anterior y, luego de la aparición de los grupos contrasurgentes da como resultado que en el periodo que Virgilo Barco toma la presidencia (1986-1990) -época de apertura democrática-, se dispares alarmantes cifras de asesinatos a líderes sindicales y a trabajadores afiliados a centrales obreras.

La década de los 80 se convierte en un periodo de desconuelo para el sindicalismo colombiano, debido a la fuerte ola de violencia en contra de estos, es ese momento ya se observan desconcertantes cifras de homicidios a sindicalistas, como se mencionó anteriormente. Un punto importante dentro de este periodo aparece luego de la conformada Central Unitaria de Trabajadores CUT, debido a que esta promueve “en 1987 el denominado Paro del Nororiente Colombiano, al cual sucede una ola de asesinatos, amenazas y otras formas de violencia que, como se verá adelante, golpea especialmente a dirigentes sindicales que lo habían organizado, en su mayor parte de la USO y de Fecode” (PNUD 2011, pág. 29).

En la actualidad los máximos dirigentes de la USO, tal es el caso de su Vicepresidente Edwin Palma, siguen considerando que la situación no ha mejorado, que por el contrario a pesar de pactar distintos convenios, lo que ha sucedido es que se ha recrudecido la situación laboral,

La USO ve que la situación laboral sigue siendo igual, incluso un poco más precaria, debido a las reformas laborales que se han implementado en el gobierno. Todos las reformas laborales y pensionales han sido regresivas para los trabajadores. Aún continúa la violencia

antisindical, las limitaciones al ejercicio de actividad sindical, todavía se resisten a la creación de sindicatos, a la negociación de pliegos de peticiones y, eso se traduce en las bajas cifras de sindicalización y negociación colectiva.

La sindicalización no va más allá del 4% de la población económicamente activa y las de negociación colectiva alrededor del 2% de la población económicamente activa. Entonces esas cifras se traducen en la ausencia de políticas públicas por parte del gobierno para el respeto del derecho de sindicalización y negociación colectiva y la falta de garantías plenas como los establecen los convenios 087 y 098 para ese efecto. El panorama laboral sigue siendo bastante delicado y medianamente se intentan crear organizaciones sindicales para superar a los mínimos legales pues hay una ausencia del Estado para garantizar este derecho internacionalmente reconocido (Palma, 30 de marzo de 2015).

En respuesta a las decisiones tomadas por la CUT se observa, iniciado la última década del siglo XX, que esta agrupa acerca del 58% de los sindicatos existentes en el país. Lo anterior, no significa que mejore las disyuntivas a nivel político, debido a que aún continua la división de los partidos al interior de la mencionada central obrera, reflejando así poca autonomía sindical. En este momento cabe anotar también que se produjo una drástica disminución en la clase obrera sindicalizada, llegando así a obtener sólo un 7.6% .

Al mismo tiempo se observa que esta segmentación ocasiona que se pierda la primera batalla hacia la reforma laboral -ley 50 de 1990-, donde se pierde la capacidad discursiva adquirida en los últimos cincuenta años, donde esta flexibiliza el mercado laboral (Rosado 2005, pág. 108), desperdiciando la oportunidad de cumplir la exigencias expuestas desde los inicios. Aparece casi que al mismo tiempo, la ley 100 de 1993, que conduce a privatizar el sistema de seguridad social para la clase trabajadora, lo que ocasiona un terrible fracaso a la economía de la clase obrera.

Uno de los primeros hitos que agrava el problema del sindicalismo en los 90's es cómo "el recrudecimiento de la guerra tiene a los sindicalistas como a uno de sus blancos preferidos y, en casi todo el país esto impide a los trabajadores fundar sindicatos, negociar colectivamente o ir a huelga" (Rosado 2005, pág. 109). Generando así que los grupos al margen de la ley se involucren en las luchas sociales a favor o en contra de los movimientos obreros, provocando así la intensificación de la violencia en Colombia.

La crisis sindical devendría de la ineficiencia del Estado por poner un alto en el amedrentamiento a los sindicalistas, la cultura antisindical, el incumplimiento de la ley laboral y la debilidad por inspeccionar las reales condiciones laborales, causado por los distintos actores en conflicto. Es así como llegaba la hora de la Constituyente en 1991, el

sindicalismo se jugó un papel importante, donde se observó que tuvo “frustraciones en sus expectativas de participación decisoria en la formulación y definición de políticas públicas” (León & Celis 2012, pág. 21). Por otro lado, ganó mucho debido a que hubo una apertura por parte del Estado para redefinir la legitimidad del pacto social y político.

El anterior caso desencadenó en que “la destacada presencia de sindicalistas y sectores de izquierda en la Asamblea facilitó la introducción de una amplia gama de derechos fundamentales, incluidos los laborales” (León & Celis 2012, pág. 22), en la Constitución de 1991. Es así como resalta el destacado art. 53 -del Estatuto de Trabajo- y art. 56 -una comisión permanente tripartita-, en cuanto a asuntos laborales de profundo interés para los movimientos obreros.

Sin embargo, la Constitución de 91 no trajo únicamente situaciones favorables a los movimientos sindicales, lo que indica que el periodo de 1991 a 1996 se mostró en definitiva con el pico más alto de la historia de violencia contra los trabajadores del sector bananero. Lo anterior, debido al clima político creado desde 1991, cuando se incorpora al marco legal integrantes del M-19 y del EPL, y en paralelo la expansión del paramilitarismo en la región del Urabá. Al detenernos para observar la violencia ejercida al sector bananero, en 1993 se abre un paralelo entre la situación interna y externa, logrando ver así una sobreoferta en el ámbito internacional, y por otro lado, una política cambiaria que no favorecía a los exportadores.

Cuando se abre los ojos y se estudia más la mitad de los años 90's es aterrador “el incremento de los conflictos laborales, derivado de las políticas económicas y sociales que acompañaron una apertura económica” (León & Celis 2012, pág. 26). En tal caso, a lo que se apostaba era a la instauración de un modelo económico neoliberal en Colombia, dejando así a un lado lo logrado en la Constitución del 91, donde se habían obtenido varios avances y protección a los derechos de los sindicatos. Otro de los problemas que se presentó fue la inestabilidad política, originando la extinción de cada uno de los espacios de concertación entre gobierno, empresarios y trabajadores.

Uno de los grandes cambios que se observa en la actualidad es el fortalecimiento de las relaciones entre líderes sindicales, empleadores y Gobierno, llegando al punto hoy en día de limar cada una de las asperezas que si vivieron en el pasado y buscando espacios de

concertación. Es así como se observa un tono distinto por parte de los gremios empresariales, al momento de hablar del sindicalismo en Colombia,

debe existir no solo un empresario que contrate a los trabajadores, ya que se debe procurar por los derechos fundamentales del trabajo y de toda la normatividad laboral. Las relaciones que nosotros tenemos con los sindicatos son buenas -con las tres centrales sindicales más importantes- y, en general con las confederaciones y centrales sindicales. En conjunto discutimos los temas laborales en la Comisión Nacional de Políticas Laborales y Salariales y, en las subcomisiones a nivel nacional. Es un dialogo que esperamos esté dando buenos frutos (Peraffan, 28 de abril de 2015).

En la actualidad y desde 1995 los convenios 087 y 098 hacen parte del bloque de los convenios fundamentales de la OIT, es decir, que sin necesidad de ratificarlos, cada uno de los países pertenecientes a la OIT deben adoptarlos debido a que hacen parte del bloque constitucional. Dicha situación ocurre a nivel mundial, en ocasión de la inauguración de la campaña de la OIT –liderada a través de su Director General Michel Hansenne-. El objetivo primordial era la ratificación universal de los ocho convenios fundamentales, lo que resultaría en la incorporación obligatoria de estos convenios a la legislación colombiana, debido a que se acordaría que harían parte del bloque constitucional. Sin embargo, en la actualidad existen países que no han adoptado la totalidad de los convenios fundamentales. Colombia por ejemplo ha ratificado la totalidad de estos, pero países como Estados Unidos, hasta el momento sólo han ratificado el 105 de trabajo forzoso y el 182 de trabajo infantil, es decir, dos de ocho.

lo que ocurre es que si se analiza las tasas de ratificación que hay en el mundo, no damos cuenta que no todos los países ratificamos los convenios. El país que más ratificaciones tiene es 110, es el caso de los países europeos. España por ejemplo tiene bastantes convenios ratificados, nosotros tenemos la mitad de España. No obstante, también hay países que tienen la mitad de convenios que nosotros ratificados. Entonces uno diría que no está mal, no es que el gobierno tenga temor de ratificarlos, el ejemplo es el panorama global: unos han ratificado muchos, otros pocos. Lo que ocurre acá es que uno debe ser responsable con lo que se compromete, si yo ratifico un convenio debo cumplirlo y, en nuestro país no entendían eso –aprobaban a pupitrazo limpio- (Borda, 24 de abril de 2015).

No obstante, existen cerca de 1.200 ratificaciones a nivel mundial, lo que equivale al 86% de la ratificación de estos (Organización Internacional del Trabajo 2015, párr. 3). Es importante resaltar dentro de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, los siguientes elementos en el punto dos,

2. Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar,

promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

- (a) a libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- (c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y
- (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (Organización Internacional del Trabajo 1998, párr. 10).

Posterior y durante el gobierno Samper, surge el famoso pacto social de Productividad, Precios y Salarios, que inicialmente recibió gran acogida de las centrales obreras, especialmente de la CUT y FECODE. No obstante, debido a las diferencias existentes entre empresarios y trabajadores, termina en el debilitamiento de las propuestas incluidas en el diálogo social, en las que se encontraba la idea de concretar significativos avances en materia laboral propiamente dicha.

Llegando al final del siglo XX y, en el gobierno de Pastrana Arango, se observa como se recrudece la situación sindical, al mismo tiempo que se caracteriza por una confrontación permanente con la administración. Se destaca en este momento como a través del inicio de los diálogos, cuyo objetivo era adelantar negociaciones para establecer el Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos, elevó las tensiones, con las centrales obreras. El resultado de las pugnas anteriormente mencionadas deja como resultado que se observe una disminución en la cifras al final del periodo, que no obstante fue “precedida de un elevado número de asesinatos, amanezas y desplazamientos” (León & Celis 2012, pág. 32).

Debido la mala relación que existía entre el gobierno y las centrales obreras, transcurridos apenas cuarenta y siete días de que Andrés Pastrana tomara el poder cuando “las centrales obreras y los sindicatos de trabajadores públicos convocaron un paro nacional indefinido en respuesta a los proyectos de reestructuración del Estado incluidos en el Plan Nacional de Desarrollo (PND)” (León & Celis 2012, pág. 36). Lo anterior provenía de diversos estudios realizados por algunos investigadores sindicales, donde se encontró que habría un recorte a la salud y educación, generando así un aumento considerable de desempleados.

Al entrar al ciclo -año 1999- de negociaciones con la guerrilla de las Farc, el gobierno hace un llamado a las centrales obreras para que ocupen un lugar importante,

dando un espacio a estas para hacer un seguimiento del proceso de negociaciones. No obstante, la CUT en cabeza de Lucho Garzón “declaró que no aceptaría la invitación hasta tanto el Estado diera garantías a los trabajadores y frenara los despidos masivos” (León & Celis 2012, pág. 38), además advirtió la CUT que no estaba de acuerdo ni identificado con las propuestas del gobierno y la guerrilla.

Según el informe sobre violencia contra sindicalistas y trabajadores sindicalizados 1984-2011, se logra observar como los grupos insurgentes utilizan distintos mecanismos para controlar a las personas sindicalizadas en distintas zonas. En tal sentido el siguiente es un testimonio de Gabriel Alviz (ex presidente de la USO) en el 2004:

No demoramos un año en que eso era cada veinte días un muerto y por eso es que de un predominio de la insurgencia del Magdalena Medio, sobre todo ahí en Barranca, se pasa abruptamente a un predominio de la derecha radical con los paramilitares y autodefensas. Y yo no vacilo al señalar que hubo errores grandes de la insurgencia. Ya cuando uno pierde el concepto social, la formulación revolucionaria, el ideal político [...] cuando una organización de estas de empieza a vacilar al tendero común y corriente, a dañar la luz, a quitarle agua a un sector de la población, uno va creando unas resistencias (PNUD 2011, pág. 25).

Finalizando el periodo Pastrana Arango, se da una transformación dentro del diálogo que venía efectuándose, lo que resultó luego de entender que existía una nueva forma de hacer sindicalismo. Es así como la “transformación del sindicato dio un giro al entendimiento con los empresarios: las relaciones obrero-patronales pasaron de la tradicional confrontación a la concertación. Esto significó que en la negociación colectiva el anterior esquema distributivo (pierde-gana) fuera cambiado por uno cooperativo (gana-gana)” (León & Celis 2012, pág. 39).

Esta transformación en el sindicalismo se observa en la actualidad con afirmaciones por parte del empresariado como,

Nosotros miramos con buenos ojos la existencia de un sindicalismo mediador, conciliador, con el que se puede hablar –algo que creemos que se está logrando progresivamente, creemos que posiciones radicalizadas no son convenientes para el desarrollo del mercado laboral, para los trabajadores, ni para los empresarios. El sindicalismo debe fortalecerse en sus bases, pronunciamientos e ideales, pero no radical. En este momento lo que todos buscamos es más bien la conciliación y no la radicalización de las posiciones, estamos esperando superar etapas anteriores donde el empresariado y el sindicalismo eran polos opuestos (Peraffan, 28 de abril de 2015).

No obstante, para terminar este periodo de evolución frente a la concepción que se tenía frente al tratamiento que debía darse a los sindicalistas, se obtiene que al analizar los

años de 1998-2003, la violencia era casi que transmitida por sola una fuente: los paramilitares. Tanto así que se observa como “la victimización tenía motivaciones particulares en cada caso: a veces, la posición de un sindicato ante un conflicto en particular; a veces, el carácter de las labores que ejercían los trabajadores sindicalizados en zonas de conflicto armado” (León & Celis 2012, pág. 43). Lo anterior refleja que sólo se daba lugar a asesinato de los obreros por encontrarse en una zona de conflicto, sino realmente por estar sindicalizados.

El sindicalismo desde 2004 en Colombia empieza a debilitarse, luego de entender que su lucha parecía llegar hasta los límites del conflicto armado, es decir, el asesinato por parte de grupos armados al margen de la ley contra los trabajadores afiliados a sindicatos. Por esta razón “se hizo notorio el debilitamiento de la capacidad de protesta del sindicalismo” (León & Celis 2012, pág. 54), debido al miedo latente en las distintas zonas donde el homicidio y demás formas de violencia contra los derechos de los sindicatos parecía normal. Sin embargo, la inoperancia del Estado frente a la situación por la que pasaba la clase obrera se ve mitigado al momento de iniciarse las negociaciones, que tenían el objetivo de firmar distintos tratados comerciales con Canadá, Estados Unidos y la Unión Europea.

A propósito de las negociaciones que se adelantaban con el gobierno de los Estados Unidos, a causa de la firma de acuerdo comercial, el 13 de abril de 2005 “las centrales obreras colombianas convocan una jornada nacional de protesta contra el TLC” (EFE El Tiempo 2012, párr. 16), dado que hasta ese momento no existían las suficientes garantías de mejorar la situación laboral en Colombia. No sólo se quería exponer en esta huelga el descontento frente al TLC, sino que además el objetivo era dejar puesto en la mesa la mala situación y desprotección por la que pasaba el sindicalismo en Colombia.

En consecuencia se logra observar como la cifras en relación al número de asesinatos líderes sindicales y afiliados a sindicatos empieza a disminuir, teniendo en total 378 homicidios en el periodo que comprende de 2004-2009, -según la base de datos de Derechos Humanos de la ENS (Escuela Nacional Sindical)-. Sin embargo, debido a la presión que existía por agilizar las negociaciones ya mencionadas, se da un aumento en

amenazas y torturas, dejando afectados en mayor proporción al sector de servicios comunales y personas del sector educativo.

Otra de las problemáticas que se observa durante este periodo es la disminución de contratos a término indefinido y asimismo, el aumento en el número de personas despedidas, se conoce que hubo cerca de 584 personas en dicha situación, según reportes de los diferentes sindicatos. Además de esto, se conoce que “aumentó notablemente la subcontratación: en 2009 había 2.200 contratistas y una decreciente planta de personal a término indefinido de 6.800 empleados públicos” (León & Celis 2012, pág. 57).

Una de las ingeniosas maneras que los líderes sindicales y los trabajadores de los sindicatos encontraron, fue la idea de participar en política para frenar las distintas situaciones que afectaban a los trabajadores. Tal así que en 2006 la “amplia participación de dirigentes sindicales en la contienda política electoral puede interpretarse como la búsqueda de espacios para gestionar reivindicaciones gremiales en torno a los presupuestos destinados educación y salud” (León & Celis 2012, pág. 54). Ante todo lo que se quería lograr era llegar a disuadir los procesos existentes que consistían en privatizar y, al mismo tiempo, generar presión a los distintos diálogos de concertación entre las distintas empresas estatales y públicas.

Se registra que en Colombia la violencia contra sindicalistas y con esto, la obstrucción a sus derechos, se agudizó en los departamentos donde había mayor presencia de grupos armados, dando así como resultado que los municipios con mayor número de sindicalistas hayan sido: Turbo, Apartadó, Carepa, Chigorodó, Medellín y Barrancabermeja. Los anteriores resaltan a la luz debido a que quedaron más de cien sindicalistas asesinados por municipio, además, debe mencionarse al mismo tiempo que “los sindicalistas de los sectores educativo, bananero y petrolero representan cerca del 70% del total de los sindicalistas asesinados entre 1984 y 2009” (León & Celis 2012, pág. 2).

El 2008 se deja ver como un año difícil en materia de negociación del TLC con Estados Unidos, debido a que refleja un escepticismo por parte del gobierno americano para hacer tratados con Colombia. El primero de los picos bajos ocurre el 10 de abril cuando “la Cámara de Representantes de EE.UU congela la votación sobre el TLC, como una medida de presión para exigir más protecciones a los derechos humanos y laborales en el país

andino” (EFE El Tiempo 2012, párr. 36). Lo anterior llevará al ex presidente George Bush a admitir que el tratado no podrá continuar sino se mejoran las situaciones laborales en Colombia. Al mismo tiempo y, conociendo la problemática por la que pasaba Colombia, Barack Obama -en campaña presidencial por el partido demócrata en Estados Unidos- “exige menos impunidad en las investigaciones de asesinatos de sindicalistas en Colombia” (EFE El Tiempo 2012, párr. 38).

Otro de los puntos que es preocupante dentro de este análisis surge al comparar la situación de Colombia con el resto del mundo, encontrándose así que “entre 1999 y 2009 fueron asesinados 1.253 sindicalistas. El 63,12% de esos homicidios ocurrieron en Colombia; el 7,01% en Brasil; el 5,44% en Filipinas; el 5,32% en Nepal; el 3,45% en Guatemala y el 3,04% en Guinea” (León & Celis 2012, pág. 6). Teniendo en cuenta que las anteriores cifras son el resultado de un informe de la CIT, es como se obtiene la respuesta a porqué Colombia estuvo 20 años incluida dentro de los venticinco países que se ponen en observación anualmente por parte de la OIT.

Según lo expuesto desde el inicio de este capítulo, se observa un alto grado de violencia hacía los líderes de las centrales obreras y a trabajadores sindicalizados, presentando así cifras aterradoras de la situación de victimización a estos. El resultado de homicidios, extorsión, desaparición forzada, amaneza, desprotección del Estado, deja ver la crueldad con la que actuaron paramilitares, guerrillas, empresarios y, hasta el mismo Estado, contra personas que luchaban para no dejar que los derechos que habían adquirido se les cercenara.

En este punto será necesario retomar y dejar claro los conceptos que se incluyen en la Constitución de 1991, acerca de la legitimidad de los convenios de la OIT y su adopción en Colombia; al respecto en el artículo 53 se establece “los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna” (Constitución de 1991, artículo 53). Por otra parte, al observar la jurisprudencia se encuentra que en Sentencia C-401/05 se afirma que:

No ofrece ninguna duda que todos los convenios internacionales del trabajo ratificados por Colombia fueron integrados a la legislación interna, por disposición expresa del inciso cuarto del artículo 53 de la Constitución. Esto significa que, de manera general, todos estos convenios adquieren el carácter de normas jurídicas obligatorias en el derecho interno por el solo hecho de su ratificación, sin que sea necesario que se dicten nuevas leyes para

incorporar su contenido específico en el ordenamiento jurídico del país o para desarrollarlo (Corte Constitucional 2005, párr. 7).

Lo anterior se hace con el fin de entender como hasta el momento Colombia que aún no incorpora a través de leyes los convenios ratificados con la OIT, si se encuentra en la obligación de cumplirlos, aplicarlos e incorporarlos sin ninguna modificación a su legislación. Por no hacerlo es que en diversas ocasiones el país ha sido llamado a rendir cuentas ante el Comité de Normas de la OIT, con respecto a su aplicación. Además de lo anteriormente mencionado también es importante tener en cuenta lo que agrega la corte constitucional al respecto en la sentencia C-401/05,

Es claro que algunos convenios deben necesariamente formar parte del bloque de constitucionalidad, puesto que protegen derechos humanos en el ámbito laboral. Adicionalmente, la Corte Constitucional puede, como ya lo ha hecho, de acuerdo con criterios objetivos, indicar de manera específica qué otros convenios forman parte del bloque de constitucionalidad en sentido lato, en razón a que son un referente para interpretar los derechos de los trabajadores y darle plena efectividad al principio fundamental de la protección del trabajador y al derecho al trabajo (Corte Constitucional 2005, párr. 9).

Los convenios 087 y 098 que hacen parte del bloque de convenios fundamentales de la OIT fueron puestos en un segundo plano y en la condición de asuntos poco importantes por resolver en Colombia, como consecuencia el gobierno debió presentar explicación ante la Comisión de Aplicación de Normas veinte veces, por la inaplicación de los convenios mencionados. Es así que por razones del convenio 087 -libertad sindical y el derecho a la libre sindicalización-, Colombia fue citado en los años: 1985, 1989, 1990, 1991, 1992, 1993, 1995, 1997, 1998, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2008, 2009. En cuanto al convenio 098 -el derecho de sindicalización y negociación colectiva-, Colombia compareció los años: 1991, 1992, 1994, 1996. Así pues Colombia luego de colocarse en los veinticinco países que comparecen anualmente, logró en 2010 mejorar la protección a los derechos de los sindicalistas y dejar de ser examinada (CUT 2014, gráf. 1).

Reinteradamente fuimos llamados a rendir cuentas ante la OIT porque no entendió la magnitud del alcance del sindicalismo en el mundo y su repercusión en los distintos tratados internacionales a los que se ha adherido el país. Es claro que no es el único país que tiene problemas a nivel laboral, pero a partir del trabajo conjunto que se ha realizado se ha reconocido su importancia, en tanto así que

El sindicalismo es una voz en el mundo, un actor que tiene mucho poder y reconocimiento a nivel mundial. Ni los líderes mundiales, nacionales, locales, empleadores, ni ningún otro actor de la vida pública nacional-internacional pueden desconocer la importancia que tienen las organizaciones sindicales, debido a que es un actor central. Hay una preocupación a nivel mundial y, es la baja tasa de sindicalización, no solo en Colombia. No es un fenómeno propio de Colombia, es un fenómeno que ocurre en varias partes del mundo. Existen sindicalismos que son más fuertes que otros, pero responde esa fortaleza a las relaciones históricas que han tenido con los empleadores y los gobiernos de sus países y, al camino que han podido recorrer esas organizaciones sindicales, ejemplo podría ser los sindicalismos fuertes en Europa y Estados Unidos. Sin embargo, en países de tradición fuerte, se observan bajas tasas de sindicalización. En el resto del mundo también se observa persecución a líderes sindicales, entonces podría decirse que no solo ocurre en el caso de Colombia (Caballero, 24 de abril de 2015).

En virtud de las exigencias del gobierno de los Estados Unidos, durante el proceso que condujo a la firma del TLC, Colombia buscó desesperadamente mejorar la situación y disminuir la violencia sindical por la que había pasando tantos años el país. A partir del 2010 se logró obtener una reducción de cerca del 43% de violencia contra los sindicalistas - generando así escenarios políticos y de seguridad, para disminuir la victimización sindical producto del conflicto armado-, lo anterior “constituye uno de los mayores logros, en materia de derechos humanos, del gobierno Juan Manuel Santos” (León & Celis 2012, pág. 60).

Es así como pese a la ola de violencia que tuvieron que pasar los sindicalistas en Colombia, se logra en la actualidad ver un horizonte nuevo, llegando así a ostentar la calidad que “desde el año 2009, Colombia no ha sido incluida en la lista de 25 países que son llamados de manera individual a rendir informes por las observaciones realizadas con base en el Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones” (Portafolio.com 2013, párr. 4).

Lo anterior indica que a través del trabajo conjunto que realizaron empresarios, trabajadores y Estado, ha surtido efecto, debido a la presión que realizó la OIT mediante sus mecanismos políticos y económicos de concertación. Se frenó el número de homicidios contra sindicalistas, dando como resultado que no solo el gobierno de Estados Unidos viera con buenos ojos las políticas públicas implementadas en Colombia para proteger a los sindicalistas, sino que además cambiara la perspectiva que se tenía desde Ginebra en la CIT.

Finalmente, se observa un sindicalismo fortalecido, hasta el punto que la legislación colombiana y la corte constitucional han permitido el aumento de la libertad sindical, permitiendo que se creen y existan sindicatos de fuero, garantizando así mismo la estabilidad laboral de doce, quince o veinte trabajadores (Palma 2015, 30 de marzo). Es así como se deja claro que el Estado colombiano ha empezado a permitir condiciones favorables que benefician a la situación sindical en el país.

4. FORTALECIMIENTO DE LA FUERZA SINDICAL Y LA REPERCUSIÓN EN EL MEJORAMIENTO DE OTROS CONVENIOS DE LA OIT ADOPTADOS POR COLOMBIA

Colombia a partir de 2011 muestra cambios positivos acerca de la situación que enfrentan los trabajadores sindicalizados. No obstante existen altos índices de impunidad, se logra observar cómo la disminución de la violencia sindical, no sólo mejora el diálogo tripartito, sino que además se dan avances dentro de los distintos aspectos del ambiente laboral. Lo anterior, debido a la posición asumida por el Gobierno con respecto al señalamiento que había recibido durante años por la OIT. Al respecto, una miembro de la Confederación General de Trabajadores (CGT), señaló que se trataba de:

ver reflejada en lo que pasó con el TLC de los EE UU y Colombia, debido a que fue fruto de toda la visibilización que se hizo. Se enfocaba en el tema de asesinatos a líderes sindicales, amenazas, hostigamientos, llevando a que los trabajadores de EE UU hicieran como su debido lobby en el congreso en EE UU para que los demócratas dijeran “nos tenemos que poner acá en el porte y no puede, ir más allá eso”[...] de hecho en el periodo pasado de Juan Manuel Santos, era que estaban muy receptivos a cumplir las recomendaciones, de hecho de ahí se desprende el Plan de Acción Obama-Santos, era más visible la posición de OIT frente a algunos casos (Entrevista realizada a Catalina Herrera, 08 de marzo de 2015).

La negociación del TLC con Estados Unidos es un evento conyuntural que propicia el análisis de las relaciones obrero-patronales en Colombia y que puede verse reflejada en la vigilancia y control de la OIT a través de la Misión Tripartita de Alto Nivel. A continuación se explica la manera como se hicieron distintas recomendaciones, que condujeron a la transformación positiva de distintas políticas que ayudarían a mejorar la situación laboral en Colombia y el cumplimiento de los convenios internacionales ratificados ante la OIT.

El 18 de febrero de 2011 se dictan las Conclusiones de la Misión Tripartita de Alto Nivel a Colombia, firmada por Sergio Paizao Pardo -Presidente, Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia de la 99 Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo-, Ed Potter –Vicepresidente, Grupo de los Empleadores, Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia de la 99 Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo-, Luc Coterbeeck –Vicepresidente, Grupo de los Trabajadores, Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia de la 99 Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo-,

Roy Trotman –Vicepresidente, Consejo de Administración OIT- y Dagoberto Lima Godoy –Miembro Empleador, Consejo de Administración OIT.

Dentro de las conclusiones y acerca del panorama general que se vive en Colombia “el Gobierno indicó que el pleno respeto de todos los derechos humanos, incluyendo los principios y derechos fundamentales en el trabajo constituye un aspecto central de su política del cual depende el progreso y el futuro de Colombia” (Misión Tripartita de Alto Nivel 2011, pág. 1). Lo anterior resalta el propósito de Colombia por atender a cada uno de los asuntos pendientes que tiene con la clase obrera y así contruir un mejor país.

Sin embargo, la posición actual no refleja del todo la realidad por la que pasa el país, ya que aún se siguen presentado abusos contra líderes sindicales y afiliados a sindicatos, poniendo en una balanza desequilibrada en contra de la protección a los derechos que se han adquirido mediante la ratificación de los convenios 087 y 098. Así se refleja la necesidad de superar muchos de los obstáculos que se encuentran vigentes contra el sindicalismo en la actualidad. Al parecer lo que encontró la Misión es que al interior del país existen distintos puntos de vista en cuanto a la mejora de la situación laboral, por ejemplo, dentro de las centrales obreras persiste la disparidad de ideas, llegando así en algunos casos a creer que en los últimos años se han dado ciertas mejoras en asuntos como: la libertad sindical y la negociación colectiva.

En cuanto a la libertad sindical se observa que a partir de 2005 empieza a decrecer considerablemente las cifras de violencia contra sindicalistas en Colombia, pero en cambio se observa el aumento de amenazas contra estos. No obstante, la lucha continua y se habla de lograr dentro del marco universal la erradicación total de cada uno de los actos de violencia que existen contra la clase trabajadora. Posterior y, en el segundo momento, se logra ver cómo ha habido un aumento en las condenas contra quienes han atentado contra los trabajadores y, al mismo tiempo, avances en las investigaciones que se iban adelantado contra quienes han estado involucrados en distintos actos de violencia contra la clase obrera sindicalizada. El resultado de la puesta en marcha de las políticas es la disminución de la impunidad general, dándose un ambiente propicio para fortalecer las relaciones entre los distintos actores.

La Misión identificó tres principales motivos por los cuales es esencial que la lucha contra la impunidad siga desarrollándose con vigor para llegar a un resultado exitoso:

1. Dar justicia a las víctimas de la violencia y a sus familias constituye una responsabilidad fundamental para la sociedad.
2. Acabar con la impunidad es la forma más eficaz para disuadir nuevos actos de violencia en el futuro.
3. Una acción eficaz contra la impunidad contribuirá de manera decisiva para superar la dolorosa herencia del pasado de Colombia y construir confianza para el futuro (Misión Tripartita de Alto Nivel 2011, pág. 2-3).

Con la propuesta de la Misión, se espera mejorar el diálogo social entre los actores que participan en la contienda, ya que el objetivo será “lograr el pleno respeto de los derechos garantizados por los convenios 087 y 098 de la OIT y un mejor futuro para la sociedad colombiana” (Misión Tripartita de Alto Nivel 2011, pág. 3). Según la Misión, Colombia cuenta con un alto potencial para establecer un diálogo ameno, donde la violencia no sea una de las instancias para lograr los distintos objetivos que tiene cada uno de los actores. Por tal razón, es que se pone especial énfasis en fortalecer el diálogo social con asistencia de la OIT.

En este punto se reconoce el arduo trabajo del gobierno colombiano por crear distintos mecanismos que ayuden a proteger los derechos de los trabajadores, y al mismo tiempo, mejorar las relaciones en materia laboral. El resultado de conocer los distintos avances en las investigaciones, se dio gracias “a la creación y funcionamiento de la Subunidad de Sindicalistas de la Unidad Nacional de Derechos Humanos de la Fiscalía General de la Nación y de juzgados penales exclusivamente dedicados a la sanción de estos crímenes (Misión Tripartita de Alto Nivel 2011, pág. 4). Esta entidad ha generado vínculos de fortalecimiento de la confianza, que llevaba más de veinte años en constante disminución debido a la latente violencia que existía. Sin embargo, no puede asegurarse que esta Subunidad funcione perfectamente aún; al parecer necesita de un número mayor de personas dentro del sector, para así agilizar los casos que aún permanecen impunes.

A la fecha no se tiene certeza del número total de inspectores de trabajo que propuso el Plan de Acción Obama-Santos, sin embargo, la CUT y la CTC afirman que los datos que se mostrarán a continuación presentan distintas fallas y, que a la fecha el Ministerio no

cumple con el total requerido, aunque aseguran que en dicha materia se ha logrado algunos avances,

se creó el Ministerio de Trabajo mediante el Decreto 4108 de 2011 y con los Decretos 1228 y 4970, ambos de 2011, y el Decreto 1732 de 2012, se ajustó la planta de personal para que eventualmente el Ministerio de Trabajo pueda contratar el número de inspectores al que se comprometió. De acuerdo con el Ministerio, la planta de inspectores pasó de 424 en 2010 a 904 en 2013 (CTC/CUT 2014, pág. 14).

Una de las garantías que el gobierno también ha dispuesto para que los trabajadores presenten indistintas quejas contra su condición laboral dentro de las empresas a las que se encuentran vinculados, se trata del sistema ciudadano de denuncias. Este sistema web cuenta con algunos enlaces que le dan un tratamiento diferente, según la denuncia. El objetivo de este programa es dar orientación a los trabajadores y generar confianza para así dirigirlos a puntos específicos donde podrán ser atendidos. Es claro que en dicho ámbito se debe prestar más atención e intentar mejorar la tipología de las denuncias, para así considerarlas de carácter privado, con el fin de terminar en un ciclo que afecte a los trabajadores (CTC/CUT 2014, pág. 24).

De acuerdo con algunas recomendaciones que se emitieron a partir del Plan de Acción Obama-Santos y la OIT, se creó una Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales (CNCPSL). La frecuencia de sus reuniones ha ido en aumento, reflejando que “el Gobierno Santos ha dado un pequeño giro y le ha presentado a la Comisión algunas iniciativas, como la reforma tributaria, de pensiones, de salud, de reparación colectiva. De negociación colectiva del sector privado” (CTC/CUT 2014, pág. 27). No obstante, lo ha hecho sin tener en cuenta las divergencias que presentan las centrales obreras, a tal punto que estas se sienten rechazadas y no tenidas en cuenta en las distintas decisiones que los afectan de manera directa.

En materia de manifestaciones y las garantías para su realización, se observa que la situación en material laboral empieza a dar un giro y a dejar de lado la época de terror por la que pasaron. Es visible entonces que la creación de sindicatos y la idea de ostentar un sindicalismo fuerte genera confianza en la población trabajadora, tanto así que no solo se logra ver mejorías en los convenios 087 y 098, sino que además, se ve la aplicación de estos convenios fundamentales. El resultado es lograr el cumplimiento de otros convenios que se encuentran dentro del bloque constitucional, como es el caso también de los seis

convenios fundamentales restantes compilados dentro de los siguientes temas: trabajo forzoso, discriminación y trabajo infantil, estos convenios se mencionaran y analizaran más adelante.

Por otra parte, visiones como las de OIT, en su oficina en Colombia, reflejan el interés porque se respenten los convenios y se fortalezcan los sindicatos en el país,

Nosotros aspiramos a que unos trabajadores se organicen, cuando no tienen garantías, muchos trabajadores ya no tienen contrato de trabajo y les es muy difícil ejercer la libertad sindical y organizarse porque no los vuelven a vincular, contratar o llamar para que desarrollen unas determinadas actividades. Por tal razón es que en la actualidad en sindicalismo no tiene una filiación alta. Pero el hecho de que no tengan una filiación alta, no quiere decir que no sean un actor sumamente importante en el mundo. La imagen entonces que tiene el sindicalismo a nivel mundial es positiva y son considerados como actores de primer orden. Cada una de las organizaciones sindicales tiene su espacio de poder y lo ejercen (Caballero, 24 de abril de 2015).

Tal vez una de las mayores preocupaciones para la Misión sea la disminución del porcentaje de personas afiliadas a sindicatos, existen varias estimaciones que los sitúan entre el 4% y el 7%. Estas cifras se pueden mejorar con el pleno respeto de los convenios 087 y 098, debido a que su intención no solo se inclina a fortalecer a los sindicatos, sino que da fuerza para así lograr cumplir a cabalidad los demás convenios ratificados por Colombia. Esto no es tarea fácil, pero es claro que cuando se tiene un sindicato fortalecido, los resultados se ven reflejados en las demás áreas, ayudando así a mejorar las relaciones obrero-patronales mencionadas anteriormente.

Se ha mencionado una y otra vez que los convenios fundamentales son ocho y hasta el momento se habló del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Pero la lista se completa se relaciona a continuación: Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Estos convenios se cumplen como consecuencia directa del cumplimiento de los convenios 087 y 098.

Sin embargo, no podremos apartarnos de la importancia que tienen los 61 convenios que Colombia ha adoptado, ya que el cumplimiento de cada uno aporta de distinta manera a consolidar y mantener las relaciones obrero-patronales según lo indica la OIT. Es por eso que,

Cada convenio contribuye a la armonización de las relaciones obrero-patronales desde su perspectiva, en los técnicos que se encuentra el tema de la consideración de la persona, la consideración del trabajador como ser humano y, como a partir de la adopción de medidas en unos diferentes ámbitos se va logrando unas mejores condiciones de trabajo y calidad de vida para las personas. En su conjunto, los convenios contribuyen a la armonía de las relaciones obrero-patronales, es decir, su derecho como empleador llega hasta donde llega mi derecho como trabajador. Entonces los convenios amplía los derechos a los trabajadores, lo que significa que el derecho a los trabajadores cada vez será más amplio y va restringiendo las posibilidades de actuación de los empleadores. Son importantes los temas de democracia y participación, que surgen de los convenios fundamentales y, por sobretodo el de libertad sindical (Borda, 24 de abril de 2015).

El convenio 029 ha venido siendo ratificado en Colombia desde 1969 y el 105 desde 1963, estos dos convenios hacen parte del bloque de “trabajo forzoso”, según lo caracteriza la OIT. Sin embargo, no puede decirse que la adopción en Colombia fue fácil, debido a que aún continuaba la fuerte disputa con los empresarios que hacían el llamado a la industrialización a cualquier costo. Es así como data desde 1930 –en la 14ª CIT- el primer acercamiento hacía Colombia para eliminar de una vez por todas cualquier forma de trabajo forzoso, caracterizada en los convenios mencionados anteriormente.

Debe decirse que se conoce que en el diálogo previo para adoptar los convenios de la OIT en Colombia, referentes a la abolición del trabajo forzoso, se realizaron al menos cinco CIT de manera oficial, sin embargo, puede asegurarse que el trabajo fue constante y siempre se le insistió a Colombia aplicarlos. En respuesta a eso se expidió ley 23 de 1967 “por la cual se aprueban varios Convenios Internacionales del trabajo, adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en las Reuniones 14a (1930), 23a (1937), 30ª (1947, 40a (1957) y 45a (1961)” (Congreso de la República 1967, párr. 5).

Ha sido tan arduo el compromiso de los trabajadores sindicalizados en Colombia, con la eliminación del trabajo forzoso, que a la fecha no se conoce que Colombia haya sido llamada a comparecer por ninguno de los convenios referentes a este tema. En este punto se puede afirmar que hay disposición de sindicatos y empresarios para establecer un diálogo, con el fin de realizar un trabajo conjunto donde los actores involucrados se sientan

cómodos con el rol que les han asignado. Tener a los negociadores cara a cara ha dado como resultado que se fortalezca mejor la negociación colectiva en el país y de esta manera evitar los abusos y malos tratos por parte de los dueños del capital. Según un informe estadístico de la OIT rebela que “alrededor de 19 millones de víctimas son explotadas por individuos o empresas privadas y más de 2 millones por el Estado o grupos rebeldes” (Organización Internacional del Trabajo 2015, párr. 2), en la actualidad los países que están llamados a comparecer ante el Comité de Normas son la República de Corea y Malasia.

En un segundo bloque de convenios se encuentra el de la abolición efectiva del “trabajo infantil”, este se integra por el convenio sobre la edad mínima, ratificado en Colombia desde 2001 y el convenio sobre las peores formas de trabajo infantil que empezó a adoptarse desde 2005. El 08 de noviembre de 2006, en Colombia se expide el código de la infancia y la adolescencia,

Este Código tiene por finalidad garantizar a los niños, a las niñas y a los adolescentes su pleno y armonioso desarrollo para que crezcan en el seno de la familia y de la comunidad, en un ambiente de felicidad, amor y comprensión. Prevalecerá el reconocimiento a la igualdad y la dignidad humana, sin discriminación alguna (Congreso de la República 2006, pág. 1).

Además de lo anterior, se brinda la total disposición para salvaguardar los derechos de los menores, consignados dentro de los distintos instrumentos internacionales de derechos humanos, como es el caso de los dos convenios fundamentales referentes a este tema. Dentro del artículo 20 de los “DERECHOS DE PROTECCIÓN”, en el numeral 13 de este código, se afirma que los niños, las niñas y los adolescentes serán, protegidos contra: “las peores formas de trabajo infantil, conforme al Convenio 182 de la O.I.T” (Congreso de la República 2006, pág. 4). Asegurando velar por cada una de las disposiciones consignadas para la aplicación del código se afirma que los convenios ratificados por Colombia harán parte de manera integral y servirán de guía para su correcta aplicación.

Con respecto al convenio sobre la edad mínima, el código también hace especial énfasis de los convenios internacionales ratificados por Colombia, sobre el respeto y aplicación, es así como en el artículo 35 de la “edad mínima de admisión al trabajo y derecho a la protección laboral de los adolescentes autorizados para trabajar” se deja claro que:

La edad mínima de admisión al trabajo es los quince (15) años. Para trabajar, los adolescentes entre los 15 y 17 años requieren de la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por el Ente Territorial Local y gozarán de las protecciones laborales consagrados en el régimen laboral colombiano, las normas que lo complementan, los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, la Constitución Política y los derechos y garantías consagrados en este Código.

Los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a la formación y especialización que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión y a recibirla durante el ejercicio de su actividad laboral. (Congreso de la República 2006, pág. 6).

Colombia también ha realizado un arduo trabajo con respecto a la idea de garantizar la protección de los derechos de los menores en materia laboral; en la actualidad y desde el 2014 se lanzó una iniciativa del Gobierno en la Red Colombia contra el Trabajo Infantil, a través del Ministerio de Trabajo, apoyado por catorce empresas públicas y privadas. La anterior decisión nació de la idea de prevenir y erradicar las peores formas de trabajo infantil y proteger al joven trabajador. Esto se consiguió con el apoyo y la supervisión de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-.

Hasta la fecha, Colombia no ha sido llamada, meramente a rendir cuentas acerca de la aplicación de estos convenios, al contrario, se destaca las distintas iniciativas fruto del diálogo tripartito, en favor de la protección de los derechos de los menores en materia laboral. Los sindicatos y los patronos a la fecha le han puesto la cara al problema social de tener menores trabajando en las empresas, lo cual se refleja en el hecho de que Colombia no se encuentra en la lista de países que utilizan a los menores de manera indiscriminada para realizar distintos tipos de trabajo.

Según estudios recientes de la OIT se conoce que “la región de Asia y el Pacífico continúan registrando el número más alto de niños (casi 78 millones o 9,3% de la población infantil), pero el África Sub-sahariana continúa siendo la región con la más alta incidencia de trabajo infantil (59 millones, más del 21%)” (Organización Internacional del Trabajo 2015, párr. 2). Es sorprende observar como la OIT se ha empeñado en erradicar el trabajo infantil de manera universal, es tanto así que tienen un portafolio inmenso dentro de la organización solo para analizar los casos referentes a este tema, además de apoyar iniciativas como la Declaración Universal de los Derechos del Niño.

En el tercer, y último bloque de convenios, aparece la eliminación de la “discriminación en materia de empleo y ocupación”, comprendidos dentro de los convenios

número 100 y 111, adoptados en Colombia en los años 2001 y 2004 respectivamente. Colombia ha empezado a trabajar para cerrar la brecha que existe entre el trabajo realizado por hombres y mujeres indistintamente. El 29 de diciembre de 2011, se expidió la ley 1496. El objetivo principal de esta ley se resume en que “se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones” (Congreso de la República 2011, pág. 1).

La ley 1496 en su artículo 8 modifica el artículo 5 de la ley 823 de 2003, “con el fin de promover y fortalecer el acceso de las mujeres al trabajo urbano y rural y a la generación de ingresos en condiciones de igualdad” (Congreso de la República 2011, pág. 3) y dicta una serie de disposiciones referentes al tema que el Gobierno Nacional deberá poner en marcha. No obstante y, retomando la ley 823 del 7 de julio de 2003, allí se establecen una serie de normas generales para que las mujeres tengan igualdad de oportunidades en materia laboral en los ámbitos públicos y privados.

Igualmente es esta ley se hace visible la capacidad de acercamiento a los acuerdos internacionales, por tal razón dentro del artículo 2, donde se afirma que “la presente ley se fundamenta en el reconocimiento constitucional de la igualdad jurídica, real y efectiva de derechos y oportunidades de mujeres y hombres, en el respeto de la dignidad humana y en los principios consagrados en los acuerdos internacionales sobre esta materia” (Congreso de la República 2003, párr. 6).

De igual manera, al interior del artículo 4 se dictan una serie de disposiciones -en especial una que habla acerca de los acuerdos internacionales-, que el Gobierno deberá cumplir, con el fin de dar igualdad de oportunidades a las mujeres y así lograr el fortalecimiento de las instituciones. Es importante entonces resaltar cómo dentro de este artículo el numeral 4 habla acerca de “divulgar los principios constitucionales, leyes e instrumentos internacionales suscritos por Colombia que consagren la igualdad real y efectiva de derechos y oportunidades de todas las personas, y en especial los relacionados con los derechos de las mujeres y las niñas” (Congreso de la República 2003, párr. 8).

En este último punto es importante resaltar que según la OIT, la discriminación es la batalla más dura que se han encargado de combatir, debido a que esta se da desde diferentes

ámbitos, por tal razón se inicia desde el respeto a los sindicatos y finaliza en las distintas vertientes que se dan alrededor de esta problemática, entonces:

Al promover la libertad sindical, por ejemplo, la OIT busca prevenir la discriminación contra los sindicatos y sus dirigentes. Los programas para combatir el trabajo forzoso y el trabajo infantil incluyen el apoyo a niñas y mujeres que están atrapadas en redes de prostitución o explotadas en servicio doméstico obligatorio. La no discriminación es el principio más importante del repertorio de recomendaciones prácticas sobre VIH/SIDA y el mundo del trabajo. Las directrices de la OIT sobre legislación laboral incluyen el tema de la discriminación, y en países como Namibia y Sudáfrica se ha realizado asesoría sobre cambios legislativos en esta área (Organización Internacional del Trabajo 2015, párr. 1).

Evitando la discriminación se abrirán puertas al progreso, a asumir la igualdad de oportunidad con respeto, a seguir promoviendo la equidad en el diálogo tripartito, a asegurar el desarrollo y crecimiento de las economías a nivel local y mundial, y seguramente a disminuir las tensiones sociales entre los distintos bloques. Es así como se afirmará que el trabajo que realiza la organización está basado en cerrar esta gran brecha que se da a través de la discriminación y la desigualdad existente entre los actores involucrados en el diálogo.

Sin lugar a duda, como menciona la OIT, el fortalecimiento de los demás convenios fundamentales inicia de la manera más simple: el trabajo y el análisis a través del tratamiento a los sindicatos. Lo anterior con el fin de poner a debatir en la mesa cuál es el verdadero sentido de cada uno de los convenios y la posibilidad de que ese respeto se vea reflejando al interior de cada una de las centrales obreras. Tal vez en Colombia no sido fácil soportar dicha situación debido a que innumerables veces estos han sido sometidos a la violencia y a la violación de los derechos humanos en repetidas ocasiones.

Pero, al final, que sería de Colombia si el sindicalismo no hubiera soportado tantos abusos, tal vez seguiríamos en la incertidumbre y el miedo, hoy seguramente podríamos imaginar un país -que existe- donde todavía se siguieran cometiendo distintos abusos contra la clase obrera. Sin lugar a duda es inevitable pensar que aún falta mucho por mejorar, pero hay que agradecer a las diferentes manifestaciones y denuncias de los sindicalistas, el fortalecimiento no sólo de los convenios 087 y 098, sino de los otros convenios a través del esfuerzo evidente por parte de los sindicalistas. Por tanto, se podrá afirmar que el único objetivo importante era el de fortalecer estos movimientos en Colombia y alcanzar no solo

la protección a su gremio, sino que al mismo tiempo, de otros convenios que afectan a toda la clase trabajadora en el país.

En este punto será necesario comprender la necesidad que existe de afianzar cada uno de los convenios que se han ratificado ante la OIT, dejando claro que para la supervivencia de los demás convenios se necesita poner en primer orden de planeación y ejecución la exigencia de carácter fundamental y poner en especial énfasis los convenios 087 y 098. En tanto así existen discursos como los del Viceministro del Trabajo que afianzan esta idea,

Si yo tuviera que decir cuáles son los convenios más importantes que hay, yo diría que son los de libertad sindical, derecho de asociación y negociación colectiva, sin temor a equivocarme. Pero no quiero dejar los demás convenios por fuera, sin reconocer la importancia que tienen, debido a que son muy relevantes. Sin embargo, los convenios que mencioné nos dan la posibilidad de practicar lo que uno diría que es un derecho a ser seres humanos, porque yo puedo tener unas excelentes condiciones, pero si yo no puedo hablar, no tengo derecho a la expresión, no tengo libertad de pensamiento, si no tengo derecho a expresar mis expectativas, entonces viviría aburrido y viviría triste. Todo lo anterior tiene que ver con la felicidad, todo lo hacemos en función de que la gente sea feliz y, la gente es feliz cuando le cumplen y le reconocen sus derechos (Borda, 24 de abril 2015).

Lo anterior deja claro el planteamiento inicial acerca de cómo a través del cumplimiento de los convenios pactados con OIT, se logra una plena armonización de las relaciones obrero-patronales, no sólo en Colombia, sino que en el mundo. Indicando así que realmente el trabajo de los tres actores es mantener un verdadero equilibrio para así lograr grandes actitudes de cambio dentro de un sistema que se había sumergido en la violencia contra la clase trabajadora. Una clase trabajadora que debería hacer valer sus derechos y, por supuesto, cumplir sus deberes. Porque la idea no sólo radica en recibir, sino en dar, en cantidades exageradas, para así cambiar la visión del mundo. Esto para decir algo que debemos interpretar todos como un deber, tal vez una manera de aliviar la carga de unos pocos que luchas por los deberes de los trabajadores,

Todos los trabajadores pueden estar sindicalizados. El tema es la denominación de trabajadores, todos somos trabajadores, entonces todos deberíamos tener derecho sindicalizarnos, organizarnos y defender nuestros intereses. Por ejemplo, los contratistas de

prestación de servicios deberían estar sindicalizados y, no están, porque no tienen garantías. El Estado debe desarrollar marcos jurídicos para darles garantías. Es importante por ejemplo, que los trabajadores del sector informal se organicen y tengan capacidad de interlocución, además del reconocimiento de las autoridades y los empleadores. Lo anterior debido a que el sector informal no existe de forma aislada, existe con unas relaciones al sector formal (Caballero, 24 de abril de 2015).

Es importante entonces, que los trabajadores reconozcan cada uno de los derechos que ha adquirido a medida que las luchas sociales aumentan y se extienden hasta los puntos más escondidos de la sociedad. Luchar no es cuestión de unos pocos, es un problema de todas las personas que queremos mejores condiciones y mejor calidad de vida laboral.

5. CONCLUSIÓN

Al observar detenidamente la evolución del sindicalismo -siendo uno de los objetivos de este trabajo- nos damos cuenta que la violencia jugó y juega en algunos sectores aún, uno de los principales mecanismos de disuación por parte de los empleadores y, hasta por el mismo Estado en contra de la intención de sindicalización en los trabajadores. Siendo la violencia principal mecanismo de presión en contra de la fuerza trabajadora, se observa como consecuencia, a lo largo de los años: homicidios, despojo, tortura, despidos, amenazas y desapariciones forzadas. El resultado de este estado de cosas, es el desánimo en la lucha para conseguir el respeto a los derechos que habían creído adquirir luego de finalizar la I Guerra Mundial.

La transformación de la narrativa por parte los tres actores –empleadores, trabajadores y Estado- es el resultado no sólo de la tenacidad del actuar de los movimientos sindicales, sino de la exigencia de los mecanismos de presión que realizan los distintos mecanismos internacionales, como es el caso de la OIT. La OIT que está integrada por gobierno, gremios y trabajadores de cada uno de los países miembros. Cuenta con mecanismos de presión visibles, para ejercer control del debido cumplimiento de los convenios suscritos y ratificados por los países miembros. Es así como los acuerdos de tratados comerciales tienen un capítulo laboral especial en el que se hace referencia a las exigencias de OIT, de la misma Organización de Naciones Unidas, OCDE y, los distintos tratados internacionales con la Unión Europea.

En distintos momentos cada actor ha entendido la importancia de generar confianza en los trabajadores y asumir que el tema de la felicidad es realmente importante para el crecimiento económico y para potencializar a cada uno de los sectores de la población, tanto así que los diferentes gobiernos se han empeñado en mejorar las condiciones vitales de los trabajadores con el fin de obtener mejores resultados. En Estados Unidos por ejemplo, que ha sido el abanderado de los países que promueven el libre comercio, para no pactar ningún tratado comercial hasta no completar cada uno de las provisiones que se exigen en el capítulo laboral.

Lo anterior refleja el compromiso de los países por acatar cada uno de los pronunciamientos de la OIT, al dejar claro el respeto en un primer momento, de los convenios fundamentales. En el caso de Colombia era evidente la violación o incumplimiento de los convenios fundamentales 087 y 098 de la OIT y, por ello los diálogos para la firma del TLC tardaron más de una década. Es decir, se observaban cifras escandalosas de homicidios a sindicalistas y ausencia de justicia en contra de los perpetradores de estos crímenes.

Las cifras de violencia contra sindicalistas disminuye rotundamente para la firma del TLC, sin embargo, debido a persecución que aún percibían los sindicalistas a través de amanezas y destierros y a la firmeza de su discurso, se logra la vigilancia permanente y, aún vigente de la situación laboral en Colombia, por parte del gobierno de Estados Unidos y la OIT. Es significativo anotar que el sindicalismo en Colombia por ninguna razón se ha sentido solo, ya que existe una permanente comunicación con los antiguos y poderosos sindicatos de América, que a su vez han realizado el respectivo lobby para poner mayor atención en el caso colombiano. Un punto importante que refleja un cambio, es en la transformación del discurso de de los empleadores, es decir, del actor opresor dueño del capital.

En los últimos cien años que se analizaron, desde la aparición del primer movimiento sindical en Colombia, se observa la puesta en marcha de un plan en contra de cada una de las manifestaciones de lucha realizadas por los los sindicalistas. Es decir, el poder político y económico lograron denigrar cada uno de los movimientos sindicales sin dar la posibilidad de opciones de reclamación para la clase trabajadora y en especial de la sindicalizada. Sin embargo, al darse cuenta de la rentabilidad que produce tener en mejores condiciones a los trabajadores, se han empezado a crear políticas que beneficien su permanencia dentro de cada una de las empresas.

El trasfondo de esta argumentación se erige bajo la bandera discursiva de la OIT, que pretende crear una nueva conciencia dentro de este mundo completamente globalizado. En donde es necesario velar por el bienestar y la felicidad por cada uno de los trabajadores, debido a que la racionalidad capitalista se ha dado cuenta que el trabajador produce demás y mejor si se tienen mejores condiciones laborales lo cual se traduce en el aumento de

ganancias para la empresa. Al contrario de tener a una persona aburrida, enferma y, sin ganas de trabajar, debido a que no cuentan con condiciones laborales claras, tal es el caso de cientos de trabajadores en los que las condiciones laborales son demasiado precarias.

Sin duda alguna la lucha sindical ha dejado claro que la perseverancia en la reivindicación de los derechos de la clase trabajadora ha marcado momentos importantes en la transformación del discurso político, económico y social, trayendo grandes repercusiones a la armonización de las relaciones obrero-patronales en el país. Tal vez se diga que ha sido un proceso lento, violento y, hasta sin sentido, pero sin duda alguna se percibe un ambiente laboral distinto, donde en la actualidad existe un mayor diálogo entre los actores y son escuchados los trabajadores.

Es difícil aceptar que tenemos las mejores condiciones laborales hoy en día, pero si analizamos la evolución de los demás países, podemos decir que hemos avanzado. Y quién dice que la lucha termina, la lucha sigue, porque el objetivo es tener un sindicalismo de calidad y por qué no, de cantidad, llegando el día de ostentar un número elevado de trabajadores sindicalizados que luchan por sus derechos y aceptan sus deberes.

El objetivo realmente es tener trabajadores dignos, felices, productivos, eficientes, sanos, es decir, con calidad de vida, calidad reflejada en la manera de trabajar y de producir. Me atrevería a decir que si realmente se llegará a esa felicidad plena, hasta el empresariado sería feliz, porque no tendría que enfrentar discusiones acaloradas con sus propios empleados, sino que todos trabajarán para conseguir los distintos objetivos propuestos desde cada situación. Aunque la anterior premisa, podría ser bastante utópica, sin embargo, porqué no pensar en un mundo mejor de empresarios y trabajadores felices.

Bibliografía

- Bushnell, D. (2000). *Colombia, una nación a pesar de sí misma: de los tiempos precolombinos a nuestros días*. Madrid: La línea del horizonte
- L. V., & Celis, V. y. (2012). *Sindicalismo Asesinado*. Bogotá: Colombia: Debate.
- Mijailov, M. I. (1994). *La Revolución Industrial*. Bogotá: Panamericana Editorial.
- PNUD. (2011). *Reconocer el Pasado, Construir el Futuro*. Bogotá: Colombia : Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD Colombia.

Capítulos

- Ospina, L. (1989). Industria y Protección en Colombia (1870-1930). En L. Ospina, *1902-1909* (págs. 355-378). Bogotá: Colombia : Nueva Época .

Artículos en publicaciones periódicas no académicas

- CTC/CUT. (2014). *Tres años de incumplimiento del plan de acción Obama- Santos*. Bogotá: Colombia : CUT.
- CUT . (04 de junio de 2014). *CUT*. Obtenido de Colombia en la lista de 25 casos que examinará Comisión de Normas de la OIT: <http://cut.org.co/colombia-en-la-lista-de-25-casos-que-examinara-comision-de-normas-de-la-oit/>
- EFE El Tiempo. (10 de mayo de 2012). *Tratado Comercial* . Obtenido de TLC entre Colombia y EE.UU. entra en vigor casi 6 años después de su firma: <http://www.elespectador.com/noticias/economia/tlc-entre-colombia-y-eeuu-entra-vigor-casi-6-anos-despu-articulo-345137>
- El Tiempo. (10 de agosto de 2004). 60 años de la Andi. *El Tiempo.com*, pág. 1 .
- Misión Tripartita de Alto Nivel. (2011). *Conclusiones de la Misión Tripartita de Alto Nivel a Colombia*. Bogotá: Colombia: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (18 de junio de 1998). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. Obtenido de Derechos en el Trabajo: <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (01 de Enero de 2015). *Normas del Trabajo*. Obtenido de Convenios Fundamentales: <http://ilo.org/global/standards/introduction->

to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (01 de enero de 2015). *OIT*. Obtenido de Igualdad y discriminación: <http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (01 de Enero de 2015). *Trabajo forzoso, tráfico humano y esclavitud*. Obtenido de Datos y Cifras: <http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (01 de enero de 2015). *Trabajo Infantil*. Obtenido de Datos y Cifras: <http://www.ilo.org/global/topics/child-labour/lang--es/index.htm>

Portafolio.com. (06 de junio de 2013). *Colombia fue excluida de la 'lista negra' de la OIT*. Obtenido de Portafolio: <http://www.portafolio.co/economia/colombia-sale-lista-negra-la-oit>

Otros documentos

Conferencia Internacional del Trabajo. (1948). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087.

Congreso de la República. (2011). *Presidencia*. Obtenido de Ley 1496: 29 de diciembre <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley149629122011.pdf>

Congreso de la República. (1967). *Cancillería de Colombia*. Obtenido de Ley 23 de 1967: https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/ley_0023_1967.htm

Congreso de la República. (2003). *Alcaldía de Bogotá*. Obtenido de Ley 823: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=8787>

Congreso de la República. (2006). *Ley 1098*. Obtenido de Código de la Infancia y de la Adolescencia : http://cms-static.colombiaaprende.edu.co/cache/binaries/articles-177828_archivo_pdf_codigo_infancia.pdf?binary_rand=6530

Corte Constitucional. (2005). *Sentencia C-401/05*. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2005/C-401-05.htm>

Credencial Histórica. (2005). *Banrepcultural*. Obtenido de Colombia y el mundo, 1919: <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/revistas/credencial/octubre2005/mundo1919.htm>

Fundación Universitaria María Cano. (2015). *Portal Intex* . Obtenido de María de los Ángeles Cano Márquez: http://200.116.126.171/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=216&Itemid=134

Gutiérrez, R. (2008). *Historia de los sindicatos en Colombia*. Recuperado el 12 de febrero de 2015, de El nacimiento de los sindicatos: <http://www.gerencie.com/historia-de-los-sindicatos-en-colombia.html>

Ministerio del Trabajo. (2012). *Negociación Colectiva* . Bogotá : MinTrabajo.

Rosado, J. B. (2005). El sindicalismo colombiano: actor social en medio de la guerra, y el temor a la libertad. En E. d. Garza, *Sindicatos y Nuevos Movimientos Sociales en América Latina* (pág. 224). Buenos Aires: Argentina: CLACSO.

Entrevistas

Entrevista realizada a Peraffan, C. (28 de abril de 2015) asesora de asuntos jurídicos y sociales, Asociación de las Industrias de Colombia, Bogotá.

Entrevista realizada a Herrera, C. (08 de marzo de 2015) Asesora Jurídica en CGT, Confederación General de Trabajadores, Bogotá.

Entrevista realizada a Palma, E. (30 de marzo de 2015), Vicepresidente de la USO, Unión Sindical de la Industria del Petróleo, Bogotá.

Entrevista realizada a Borda, E. (24 de abril de 2015). Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, Ministerio del Trabajo, Bogotá.

Entrevista realizada a Caballero, R. (24 de abril de 2015). Asesor Externo Mintrabajo, Organización Internacional del Trabajo, Bog

ANEXOS

Anexo 1. Catalina Peraffan, asesora de asuntos jurídicos y sociales ANDI

P: En su criterio, ¿cuál ha sido la incidencia de los convenios de la OIT suscritos por Colombia en las relaciones obrero-patronales de una u otra manera?

R: Es importante que Colombia tenga una buena imagen a nivel internacional directamente en materia comercial, tiene un efecto directo. Uno de los afectos se ve reflejado en los tratados de libre comercio que hemos firmado, son tratados que tienen cláusula de estilo el capítulo laboral, es decir, no solo se hace frente a Colombia, sino también a los otros países que han firmado con la Unión Europea o Estados Unidos. Por supuesto, con Estados Unidos hubo un tema muy específico que no ocurre con los demás países del Cono Sur o de Centroamérica y, fue el Plan de Acción Obama-Santos. Este plan tenía unos puntos definidos en materias en las que ellos -Estados Unidos- determinaron que había existir un cumplimiento más adecuado y con unos términos establecidos, entonces el acuerdo es un efecto que desde lo laboral tiene efecto en lo comercial.

Es importante y, así lo ha dicho la ANDI, el cumplimiento de los convenios laborales porque es el mismo cumplimiento de la legislación nacional, sobre todo en materia de convenios fundamentales -han sido ratificados en su totalidad por Colombia-. Los ocho convenios que son los pilares de la OIT en materia de discriminación, libertad sindical, trabajo infantil, han sido ratificados por Colombia, lo que no ha ocurrido con todos los países de Latinoamérica y todos los países en el mundo. Países tan importantes como Estados Unidos, Brasil y China no tienen todos los convenios fundamentales ratificados. Son convenios que así no se hayan ratificado, son controlados por la misma OIT mediante las observaciones de la Comisión de Expertos. Ese cumplimiento de la normatividad posibilita que en Colombia existan unas condiciones de trabajo armoniosas.

Para nosotros no es del interés que los sindicatos se acaben, que no haya libertad sindical, que no haya discriminación en el trabajo, que se le pague más a un hombre que a una mujer o que haya trabajo infantil -que de hecho ocurre más en el sector informal, no en el sector formal-. Por ejemplo, la ANDI no tiene ningún afiliado que realice trabajo infantil, pero nos

preocupa que exista trabajo infantil en Colombia, porque para nosotros es que las relaciones laborales y el mercado laboral se regule y, en la práctica se realice de una manera armónica y con protección de los derechos de los trabajadores. Eso sin dejar de lado, por supuesto, la importancia de que exista una empresa sostenible, es decir, todo el tema de los convenios labores y el dialogo social esta de la mano con el trabajo decente y empresa sostenible. Nos parece que la relación anteriormente expuesta tiene una relación armónica en la que trabajamos no siempre con los mismos lineamientos de los sindicatos, pero sí con una finalidad muy similar.

Entonces concretamente frente a los convenios 087 y 098, el respeto por parte del empresariado de la creación de sindicatos y de la negociación colectiva a la cual tienen – como sindicatos que son- es absoluta. Nosotros no promovimos la creación de sindicatos, -eso es trabajo de los sindicatos-, como tampoco los sindicatos no promocionan la creación de empresa, nosotros lo que hacemos es respetar la libertad sindical. De hecho, también hay libertad sindical ‘positiva y negativa’, si la persona no quiere afiliarse a un sindicato, tiene todo el derecho a no hacerlo –como la misma OIT lo ha reiterado-.

Es decir el convenio 087 es el que regula la libertad positiva y negativa de afiliación sindical, una vez la persona decide afiliarse, por supuesto, debe ser respetada por toda la normatividad en ese sentido. En el 2008 donde por directriz de la misma OIT se eliminó el control judicial a la creación de sindicatos, entonces ahora son libres de regular y establecer unos estatutos para sus mismas organizaciones y el registro que hace que el sindicato que hace en el Ministerio del Trabajo es netamente publicitario, es decir, no está sometido a un control judicial o gubernamental la creación de las organizaciones sindicales. Lo anterior denota una vez el compromiso que tiene el Gobierno colombiano para continuar cumpliendo con los convenios internacionales del trabajo.

P: ¿Cuál es el rol de la ANDI al interior de la OIT y cómo esto repercute en el caso colombiano?

R: la ANDI tiene una presencia definitiva en la OIT en casi que todos los órganos de control ordinario y especial, es decir, tenemos presencia en el Consejo de Administración,

porque el vicepresidente de asuntos jurídicos y sociales, Alberto Echavarría, es delegado empleador -está dentro de los catorce miembros empleadores principales-. Antes se encontraba dentro de los miembros suplentes, pero a partir de 2014 fue elegido como miembro principal. El Consejo de Administración es importante porque es el organismo que aprueba las normas y las quejas, ahí se encuentran los actores tripartitos -como el parlamento de la OIT-.

También asistimos a la CIT cada año con un grupo de abogados y empleadores, participa la ANDI directamente como delega empleadora y, unos consejeros técnicos que hacen parte en su mayoría de los demás afiliados a la ANDI, es decir, de las empresas que están afiliadas a nosotros. La ANDI participa como delegación empleadores y, los afiliados nos pueden asistir como consejeros. Nos encontramos en el Comité de Libertad Sindical -son nueve delegados: tres empleadores, tres sindicatos y tres representantes del Gobierno- que es el que revisa el cumplimiento particular de los convenios que tienen que ver con la libertad sindical -se encuentran quejas que se dan relacionadas al tema por parte de los sindicatos-. En la oficina central de Ginebra de la OIT tenemos una relación directa con la parte directa que asesora a los empleadores y desarrolla actividades para los mismos.

En la CIT, particularmente en la Comisión de Normas hacemos nuestras intervenciones frente al cumplimiento de cada convenio, entonces si Colombia debe estar por el convenio 087 o 152 (el que sea) nosotros revisamos el cumplimiento de ese convenio en Colombia y damos nuestras opiniones al respecto con base en la información que se tiene y, participamos en las mesas temáticas -estas varían cada año-. Es decir, todo el año hay relacionamiento directo con la OIT, de igual forma, participamos en los proyectos de cooperación que se llevan a cabo con la oficina -con miras a reforzar de las instituciones del trabajo, particularmente dentro del Ministerio del Trabajo y de Inspección Laboral, se fortalece también el dialogo social y la protección de los trabajadores sindicalizados. Por ejemplo, en Colombia se ha desarrollado varios proyectos desde 2006, posterior en 2011 donde se firmó el acuerdo tripartito y se referendo después de la visita de la Misión Tripartita de la OIT.

P: ¿Qué compendio de políticas se implementaron desde la ANDI para posicionarse dentro Consejo de Administración, a través del vicepresidente de asuntos jurídicos y sociales, Alberto Echavarría?

R: Este año precisamente porque hemos desarrollado ampliamente proyectos con la OIT, hemos reforzado el cumplimiento de los convenios fundamentales y de gobernanza, entonces Colombia ha adquirido un buen nombre dentro de la organización, es así como ha superado problemas como el de estar dentro de los veinticinco países en observación. En este momento tenemos -progresivamente-, varias notas de satisfacción, que es la manera en que la Comisión de Expertos se expresa denotando el cumplimiento adecuado o la mejoría en los convenios del trabajo. El panorama no es perfecto en ningún país, pero cuando se ve que ha habido mejorías, sobre todo en la receptividad por parte de los gobiernos, de los sindicatos y de los empleadores.

Por ejemplo, se observa en la manera que hemos implementado el Plan de Acción punto por punto, hay algunas cosas que están en vía de implementar, pero cuando se ve esa actitud de acogimiento y de voluntad de cumplimiento entonces se van escalando posiciones importantes dentro del ámbito internacional. Es muy importante porque como miembro principal solo había estado México y Brasil, es decir, Colombia refleja una mejoría económica a nivel mundial. Lo anterior se correlaciona para que un organismo, una agencia de las Naciones Unidas, reconozca que el país está mejor económicamente y socialmente.

P: ¿Qué criterio tiene la ANDI sobre el sindicalismo en Colombia?

R: Nosotros miramos con buenos ojos la existencia de un sindicalismo mediador, conciliador, con el que se puede hablar –algo que creemos que se está logrando progresivamente, creemos que posiciones radicalizadas no son convenientes para el desarrollo del mercado laboral, para los trabajadores, ni para los empresarios. El sindicalismo debe fortalecerse en sus bases, pronunciamientos e ideales, pero no radical. En este momento lo que todos buscamos es más bien la conciliación y no la radicalización de las posiciones, estamos esperando superar etapas anteriores donde el empresariado y el

sindicalismo eran polos opuestos. Se busca trabajar tanto hacia la consecución del trabajo y la empresa sostenible, porque pensamos las dos se conectan y una no puede vivir sin la otra, es decir, si no hay empresa sostenible, no es posible que haya trabajo decente, regular, ni de ninguna manera. Lo anterior Cada convenio contribuye a la armonización de las relaciones obrero-patronales desde su perspectiva, en los técnicos que se encuentra el tema de la consideración de la persona, la consideración del trabajador como ser humano y, como a partir de la adopción de medidas en unos diferentes ámbitos se va logrando unas mejores condiciones de trabajo y calidad de vida para las personas. En su conjunto, los convenios contribuyen a la armonía de las relaciones obrero-patronales, es decir, su derecho como empleador llega hasta donde llega mi derecho como trabajador. Entonces los convenios amplía los derechos a los trabajadores, lo que significa que el derecho a los trabajadores cada vez será más amplio y va restringiendo las posibilidades de actuación de los empleadores. Son importante los temas de democracia y participación, que surgen de los convenios fundamentales y, sobretodo el de libertad sindical.

or se dice porque debe existir no solo un empresario que contrate a los trabajadores, ya que se debe procurar por los derechos fundamentales del trabajo y de toda la normatividad laboral. Las relaciones que nosotros tenemos con los sindicatos son buenas -con las tres centrales sindicales más importantes- y, en general con las confederaciones y centrales sindicales. En conjunto discutimos los temas laborales en la Comisión Nacional de Políticas Laborales y Salariales y, en las subcomisiones a nivel nacional. Es un dialogo que esperamos esté dando buenos frutos.

¿Qué razones podría explicar la permanente persecución sindical en Colombia?

R: Para nosotros y así lo hemos demostrado con estudios la Fiscalía de la Nación, todo hace parte de una situación de violencia generalizada, es decir, en ningún momento es una política de Estado, ni del empresariado. Nos parece horrible que se comentan delitos contra sindicalistas y así lo condena la ANDI. Lastimosamente estamos en una situación de violencia que esperamos superar rápidamente y, hay lugares geográficos muy complicados donde ha habido unos actos de violencia contra sindicalistas. No obstante, también ha

habido actos de violencia contra el empresariado, maestros, niños y da resultado al desplazamiento. Las razones que nosotros evaluamos y que ha evaluado el mismo gobierno son que la situación de violencia debe superarse para que, no solo en lo laboral, sino que en lo económico, las relaciones se vuelvan más armoniosa.

P: ¿Cómo ve la ANDI la intermediación ilegal que se dan en las relaciones obrero-patronales?

R: La ve con malos ojos. Si la intermediación es ilegal y debe ser proscrita. Si la intermediación es legal, debe ser permitida y, por eso hay diferentes figuras que regula el Código Sustantivo del Trabajo en materia de tercerización. Todas las formas de contratación que no son de contratación directa son formas que permite la legislación laboral en Colombia, la legislación laboral en todo el mundo y es permitida por la OIT. Sin embargo, cuando ella se sale de sus fines y cuando se vuelven ilegales, es que se presentan abusos, que para nosotros no deberían existir. Lo anterior no quiere decir que toda la contratación laboral debería ser directa porque sería imposible para una empresa realizar todas sus actividades y, eso no ocurre en ninguna parte del mundo. En todos los países es válida la tercerización con el respeto debido de los derechos de los trabajadores, es decir, cada trabajador debe tener todo su salario, prestaciones, toda la prestación adecuada. Por tal razón, no debe prohibirse toda tercerización -se prohíbe la tercerización que sea ilegal o abusiva y salida de sus fines-. Tal vez como el sindicalismo, deber haberlo si respeta todas sus normas, pueden ejercer el derecho a la huelga, pero cuando la huelga se sale de sus fines, los jueces la califican con ilegal.

Anexo 2. Catalina Herrera, Asesora Jurídica en CGT

P: ¿En qué consiste la presión que hace la OIT al Estado y a los empleadores para conseguir un resultado, según lo observado desde la central obrera?

R: la presión que hace OIT es una presión técnica al momento de presentar sus recomendaciones, por ejemplo, en materia de cambios normativos. También, es una presión política que yo creo que es la presión que más pesa, que es la que se genera en la

Conferencia Internacional del Trabajo cada año. Entonces, cuando eligen a los 25 países que son llamados a responder ante la comunidad internacional, a nivel mundial se dan cuenta de la situación que tiene cada uno de sus países y eso es lo que genera esa presión política. Y esa presión política tú la puedes ver reflejada en lo que pasó con el TLC de los EE UU y Colombia, debido a que fue fruto de toda la visibilización que se hizo. Se enfocaba en el tema de asesinatos a líderes sindicales, amenazas, hostigamientos, llevando a que los trabajadores de EE UU hicieran como su debido lobby en el congreso en EE UU para que los demócratas dijeran “nos tenemos que poner acá en el porte y no puede, ir más allá eso”.

P: ¿Existen otros casos que puedan ligarse al tema económico y político?

R: el tema económico, ligado en este caso al tema político, que es lo que mueve el mundo y por ejemplo hay un caso. Yo creo que te lo conté la vez pasada. El caso de Myanmar que era la antigua República de Birmania, en este país hay trabajo forzoso súper claro. Es evidente que hay trabajo forzoso y que de hecho es promocionado por el mismo Estado. Entonces, por ejemplo, hay minas antipersonas y lo que hace el Estado es que mandar a los civiles a desminar en vez de mandar a los militares, es ridículo. Había mucho trabajo forzoso, siempre pasaba que los llamaban a la conferencia: “bueno a ver el señor del gobierno ¿Qué es lo que pasa?” No les importaba, planteaban que sí, pero seguían en las mismas. Entonces hubo un momento que los países, los portavoces en la conferencia y, portavoces de empleadores, trabajadores y obviamente los portavoces se reunieron y dijeron “listo. Entonces la medida que se va a solicitar es que se cierren todos los apoyos económicos mundiales a este país”. Entonces, eso fue una medida de presión política y económica que llevó a que hoy en día la antigua República de Birmania, o sea Myanmar, esté trabajando para erradicar el trabajo forzoso. Fue eso lo que hizo mostrar que si los países siguen así, se cortan todas las ayudas económicas para así limitar. Entonces eso también es una de las medidas que utiliza la OIT para presionar pues los cambios a nivel organizacional.

P: ¿Cómo ve la implementación de los convenios internacionales de la OIT y la operacionalización en Colombia?

R: la presión y la incidencia que se puede hacer acá, es a nivel interno con lo que emite la OIT. Y hay otro punto que se logró gracias al desarrolló jurisprudencial de la corte y, es que las recomendaciones que emite el comité de libertad sindical de la OIT tienen efecto vinculante para la corte constitucional. Entonces se pueden hacer exigibles vía acción de tutela

P: ¿Pero solo los 8 convenios fundamentales? ¿O todos?

R: Hay otros más y hay unos de incluso de gobernanza. Hay otros como por ejemplo el 169 que no es de gobernanza ni fundamental, este hace parte del bloque de constitucionalidad. Entonces sí hace parte del bloque y tú sabes que el reconocimiento de que haga o no parte del bloque es con base en lo que dice la corte constitucional y dice “esto hace parte del bloque.” Entonces en esos casos se puede hacer exigible vía acción de tutela.

P: ¿Existen casos concreto que hayan sido tenidos en cuenta dentro de la teoría y la praxis?

Ahorita la verdad no me acuerdo del número de casos. Hay un caso que llegó a la OIT y de hecho fue un caso que fue presentado, incluso, por la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la CSA con el apoyo de estas dos organizaciones de las Américas y el internacional. Estaba muy enfocado en el tema de los asesinatos y el tema de impunidad. A mi particularmente, pues si fue un caso que nos hizo visibilizar ante el mundo como un país donde es muy difícil ejercer las libertades sindicales porque se afectan derechos civiles. Pero considero que ha habido casos más importantes.

Ha habido otros casos también que están enfocados en el tema de libertad sindical, como tal, es decir, que reivindican el derecho de la libertad sindical. El otro, que reivindica el derecho de la vida por medio de la libertad sindical. Pero hay unos que, por ejemplo, el de empresas públicas de Medellín, es un caso súper importante. Es un caso súper importante porque con base en eso se desarrolló jurisprudencia acá y salieron algunas sentencias donde se indicó que la vía para ser exigibles las recomendaciones era a través del Comité de Libertad Sindical.

P: ¿Cuál es la actitud del Ministerio de Trabajo y los empresarios respecto a las recomendaciones y medidas que deben cumplir propuestas por la OIT?

R: la posición -depende mucho del gobierno de turno- actualmente lo que nosotros percibimos y, de hecho en el periodo pasado de Juan Manuel Santos, era que estaban muy receptivos a cumplir las recomendaciones, de hecho de ahí se desprende el Plan de Acción Obama-Santos, era más visible la posición de OIT frente a algunos casos. Se ha pedido, por ejemplo, cooperación internacional y actualmente hay un proyecto de OIT que está dirigido por Barker y Hanson. Es un proyecto se promueve los derechos fundamentales en el trabajo. Entonces, se ha enfocado en lo que ha emitido la OIT. Se ha tratado de capacitar jueces, fiscales, en temas de OIT. Temas súper importantes porque muchas veces pasaba que no vinculaban el asesinato sindicalista por su actividad de líder sindical, sino que simplemente era por crímenes pasionales. Entonces hoy en día se han invertido más en capacitación para jueces y fiscales, investigadores judiciales en temas de OIT. Entonces creo que la posición actual del gobierno ha sido un poco más receptiva que lo que era antes frente a lo que se ha recomendado: el único gobierno tripartito de Naciones Unidas.

Frente a los empresarios están divididos en varios gremios, pero entonces se puede decir que la ANDI, por ejemplo, pero creo que también las otras, no puedo afirmar, pero podría decirte que la ANDI en especial ha estado como promoviendo el tema de OIT. Ha estado promoviendo de hecho hace mucha presencia en la OIT, que nos preocupa un poco porque Alberto Echevarría que es el Vicepresidente de Asuntos Jurídicos de la ANDI hace parte del Comité de Libertad Sindical. La posición de ellos como que nos preocupa un poco.

Hay un hecho que fue resiente. Fue enfocado en el derecho de la huelga. Entonces ¿qué pasó? Eso fue liderado por los empresarios e incluso ahí estaba la ANDI y también los demás empresarios del mundo. Ellos estaban indicando que el derecho a la huelga no estaba incluido en el convenio 087. Porque no estaba explícitamente. Entonces ellos alegaban eso. Pero, pues nosotros, a pesar de que reconocimos que es claro que no dice el derecho a la huelga en el convenio 087, si es claro que el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos se han referido hace más de 50 años al derecho de huelga.

Entonces, eso fue todo un proceso que realmente, el año pasado, desestabilizó el sistema de control de la OIT porque resultó que en la pasada conferencia en Ginebra, ellos dijeron “no, pues, nosotros los empleadores decimos que tiene que salir un párrafo explícito que diga que la huelga no está en el convenio 87”. Los trabajadores por supuesto no aceptamos eso porque eso ya había sido reconocido por el Comité de Libertad Sindical. Hay mil estudios sobre el derecho a la huelga. Entonces, resultó de todo este proceso que se dijo “no se van a estudiar los casos” “no va a haber conclusiones sobre los casos”. Las conclusiones de los casos son las que permiten que se haga seguimiento en los países de si están cumpliendo o no lo que se decide en Ginebra. Entonces, no hubo conclusiones de 19 casos, se desestabilizó el sistema de control de la OIT. Se suponía que en el mes de noviembre, el consejo de administración tenía que tomar la decisión si el derecho de huelga iba a ser y si el tema se iba a resolver. Se podía resolver por conceso o se iba a enviar el caso a la Corte Internacional de Justicia que es quien decide en caso de que haya conflictos en la OIT. Entonces los trabajadores dijeron listo, pues entonces que se vaya a la corte porque esto para nosotros es totalmente claro”. Es que fue algo que de repente se les ocurrió para desestabilizar el sistema. Bueno, finalmente, lograron una decisión, pero hubo la campaña el 16 de febrero, una campaña mundial por el derecho de la huelga y la puedes buscar. Y de hecho en Twitter nosotros hicimos la campaña.

P: ¿Qué trabajo se realizó desde la CGT para promover dicha campaña?

R: Fue una campaña a nivel mundial. Nosotros desde acá en la CGT solicitamos conceptos a algunas universidades y realizamos presión en todos los medios de comunicación, hicimos un hashtag en twitter que se llama “la huelga no se toca.” Tú puedes mirar y entrar a la página. La gente empezó apoyando con fotos, con el tema de la huelga no se toca, e hicimos un conversatorio acá en la CGT. Asistió el viceministro, vino gente de la academia, incluso, Echavarría, de la ANDI. Fruto de toda esa presión, el conversatorio fue el 16 de febrero, en esa misma semana o la semana siguiente, se reunieron en Ginebra un grupo de expertos del mundo entero y algunos delegados del Consejo de Administración. Se tomó la decisión que en efecto, los empresarios, reconocieron específicamente que el derecho de la

huelga está en el convenio 087. Se puso fin a este desequilibrio que estaba causando hace 2 años esa posición que tenían frente a la huelga.

P: ¿Era opción crear un nuevo convenio referente al tema de huelga, con el fin de cesar el conflicto?

R: No, nosotros no estamos de acuerdo porque primero, no creemos que exista la voluntad a nivel mundial para crear un convenio sobre el derecho de la huelga. Para nosotros eso hace parte del entendido y así lo reconoció el Comité de Libertad Sindical. Segundo, el derecho de libertad sindical está comprendido, o está integrado, por un triada inescindible que es el derecho de la huelga, derecho de negociación y el derecho de asociación. Entonces por consiguiente, el derecho de la huelga está contenido en el convenio 087 y además de esto, porque a pesar de que dicen que el derecho de huelga es invalido, se reconoce en el convenio 087 en un artículo que dice que los trabajadores tienen derecho a desarrollar su plan de acción para defender sus intereses y, eso es el derecho de huelga. Otro de los puntos es que ya había sido desarrollado a nivel internacional, vía jurisprudencia del Sistema Interamericano, de la Corte del Tribunal Europeo, la Corte Europea de Derechos Humanos, el tema ha sido desarrollado incluso con base en pronunciamientos de la misma OIT. Entonces, el no reconocer esto y decidir ahorita que creamos un nuevo convenio es desestabilizar todo el andamiaje que se ha ido en creando en el nivel jurídico y el ámbito internacional con base en estos pronunciamientos y recomendaciones.

Anexo 3. Edwin Palma, Vicepresidente de la USO

P: ¿Cómo cree usted que los convenios de la OIT han mejorado el panorama laboral en Colombia?

R: los convenios internacionales de la OIT han permitido que la jurisprudencia de la corte constitucional, en primera medida, pero en muy poca jurisprudencia las otras cortes se incorporen al ordenamiento jurídico colombiano. Entonces, por ejemplo el código sustantivo del trabajo que data de los años cincuenta ha venido adaptándose por vía

constitucional después de 1991 a los nuevos convenios. Los convenios internacionales en materia de libertad sindical por vía de jurisprudencia, más no para aplicación directa de los jueces. Tampoco se han desarrollado leyes salvo pocas excepciones por ejemplo la ley 1210 del 2008 que habla sobre la calificación de legalidad de las huelgas, que es producto de las recomendaciones que hizo la Organización Internacional de Trabajo en el caso 2355 de la OIT. Muy pocas leyes se han desarrollado conforme los convenios. Los convenios si viene cierto deben ser instrumento fuerte para el desarrollo del derecho: no han permitido, o no han servido, para que en material laboral y de libertad sindical se apliquen en Colombia.

P: ¿Cómo cree usted que Colombia ha logrado integrar el diálogo tripartito a nivel nacional?

R: el diálogo tripartito siempre lo vemos en la integración de la comisión de políticas salariales, que funcionan siempre a finales del año tratando de establecer el aumento de salario mínimo para los colombianos. Sin embargo hemos visto que en los últimos años no ha podido llegar ni siquiera a un acuerdo, se impone casi siempre la posición dominante que es la de los empresarios, que terminan haciendo alianza con el gobierno para imponer sus condiciones económicas sobre la clase más desprotegida: en este caso los trabajadores. De resto no hay dialogo tripartito, se niegan todavía las empresas a negociar pliegos de peticiones, a atender a organizaciones sindicales, se resisten la creación de las organizaciones sindicales, las empresas las acaban por la vía aparentemente legal, obviamente todo con el silencio cómplice del Ministerio del Trabajo. El dialogo tripartito en Colombia, que también se puede hablar del diálogo social, aquí en Colombia es absolutamente ausente.

P: ¿Usted qué piensa acerca de la ratificación de los convenios 087 y 098, cree que se cumple en Colombia?

R: Los convenios están ratificados como otro número de convenios de la Organización Internacional del Trabajo que deben aplicarse directamente, porque hacen parte del bloque de constitucionalidad colombiano por integración normativa de los artículos 53 y 93 de la constitución. Sin embargo, los jueces les da miedo aplicarlos y aquí los jueces laborales y

los jueces de tutela simplemente aplican es un código que data de 1950, 50 años atrás de la expedición de la constitución del 91 y muchos años atrás antes de la ratificación de esos convenios. Entonces, si viene cierto que son instrumentos importantes, parece que solamente sirven para nombrarlos, porque la aplicación judicial y administrativa son absolutamente inaplicados.

P: El sindicalismo y, en especial la USO -que ha dejado en por décadas una elevada cifras de homicidios- ¿Cómo ve la situación laboral en Colombia actualmente?

R: La USO ve que la situación laboral sigue siendo igual, incluso un poco más precaria, debido a las reformas laborales que se han implementado en el gobierno. Todas las reformas laborales y pensionales han sido regresivas para los trabajadores. Aún continúa la violencia antisindical, las limitaciones al ejercicio de actividad sindical, todavía se resisten a la creación de sindicatos, a la negociación de pliegos de peticiones y, eso se traduce en las bajas cifras de sindicalización y negociación colectiva.

La sindicalización no va más allá del 4% de la población económicamente activa y las de negociación colectiva alrededor del 2% de la población económicamente activa. Entonces esas cifras se traducen en la ausencia de políticas públicas por parte del gobierno para el respeto del derecho de sindicalización y negociación colectiva y la falta de garantías plenas como los establecen los convenios 087 y 098 para ese efecto. El panorama laboral sigue siendo bastante delicado y medianamente se intentan crear organizaciones sindicales para superar a los mínimos legales pues hay una ausencia del Estado para garantizar este derecho internacionalmente reconocido.

P: ¿Considera que Colombia debería hacer parte de la lista de los veinticinco países en observación emitida por la Organización Internacional del Trabajo emitida anualmente?

R: si uno mira el panorama, para no ir tan lejos, las condiciones laborales más precarias en América Latina las tiene Colombia. Tasas de sindicalización inferiores, negociación colectiva inferior, condiciones laborales, violaciones de derechos humanos, de derechos

laborales. Esto fue reconocido, ha sido reconocido, en la elaboración del plan de acción laboral de Obama-Santos. Ha sido reconocido por la Organización Internacional del Trabajo, en donde no se garantiza el ejercicio de la actividad sindical: el Estado colombiano debe estar vigilado permanente por parte de la Organización Internacional del Trabajo. No solamente para el respeto de los convenios internacionales tantas veces aludidos sino para que sea adapten sus normas internas a las recomendaciones de la Organización Internacional de Trabajo, para que se respete el ejercicio de la actividad sindical y para que no haya impunidad en la violencia antisindical.

P: ¿Considera usted que el plan de Acción Obama-Santos ha sido un mecanismo de presión para mejorar la situación laboran en Colombia?

R: Paradójicamente los gringos son los que han tenido que evidenciar las condiciones laborales que tienen los trabajadores en Colombia y han exigido unas condiciones mínimas que debe desarrollar el Estado colombiano para poder mantener eso lazos comerciales producto del Tratado de Libre Comercio. Obviamente esto tampoco es gratuito, es parte de la preocupación que también tiene el movimiento sindical gringo, porque no haya inmigración o libre comercio también en la mano de obra, debido a que aumentaría las tasas de desempleo que tiene ese país. Pero el plan de acción laboral si estableció algunos avances.

Este año se celebraron tres años del plan de acción laboral y se observa que los avances han sido muy pocos, en materia de inspección del trabajo, la eliminación de tercerización laboral y sobre todo las garantías para el ejercicio de la actividad sindical. Si viene cierto existe también otro instrumento de carácter internacional para vigilar las condiciones de los trabajadores, los avances que registran los estudios sobre el tema, por ejemplo los realizados por la Escuela Nacional Sindical y los que registran, incluso la misma AFL-CIO que es la central estadounidense más grande de trabajadores, son precarios, y por eso se debe seguir presionando y vigilando este plan de acción laboral en Colombia.

P: ¿Cree que un sindicalismo fuerte hace que los demás convenios fundamentales ratificados por Colombia, se cumplan como deber ser?

R: Es necesario desarrollar un sindicalismo fuerte. En el quinto congreso de la CUT del año 2008 se estableció que el sindicalismo en Colombia debe migrar de sindicalismo de empresas al sindicalismo de rama, con el fin de acabar tantos sindicatos, el objetivo es crear simplemente dieciséis sindicatos que recojan la mayor cantidad de trabajadores. Es decir, bajo el lema de menos sindicatos y más afiliados. Estos existen en Alemania, Cuba, Uruguay, donde se ha desarrollado este tipo de sindicalismo con capacidad de representación.

Precisamente la legislación colombiana y la corte constitucional han permitido tanta libertad sindical que aquí se crean sindicatos de fuero, sindicatos de garaje simplemente para garantizar la estabilidad laboral de doce, quince o veinte trabajadores, pero no que tienen niveles de representación ni incidencia política. En el respeto por los derechos de los trabajadores y sobre todo por las transformaciones sociales o las transformaciones de leyes se debe permitir la verdadera protección de los derechos de los trabajadores. Entonces, el sindicalismo en Colombia debe migrar a ese sindicato, a ese sindicalismo de rama que represente realmente y tenga capacidad de negociación colectiva con la rama.

P: ¿Cómo es su experiencia al negociar con el Gobierno, desde su posición de vicepresidente de la Junta Nacional de la USO?

R: Todos los días en experiencias de negociación se aprende desde negociar con una pequeña empresa hasta negociar con el Gobierno Nacional, son distintas características que cada uno de los escenarios de negociación tiene, sin embargo, todos los días aprendemos. La idea es siempre tener presente los intereses que representamos, de parte de quién estamos y poder obviamente salir adelante en ese tipo de confrontaciones. Para el sindicalismo y particularmente para la USO los conflictos no son un fin, sino un medio al que nos obligan a llegar cuando no hay canales de diálogo. Es un diálogo absolutamente abierto que genera soluciones a los problemáticas sociales de los trabajadores. Ese diálogo al que siempre apelamos, pues hemos demostrado que no es significado de debilidad, existen al mismo tiempo momentos en que se debe recurrir a la movilización de los trabajadores pues hay que agotar cada uno de los recursos. Todos los días aprendemos en

estos escenarios de negociación. Insisto desde la pequeña, de la muy pequeña empresa representando uno, dos y hasta tres trabajadores en las negociaciones con el gobierno, inclusive representando a nuestros 25.000 afiliados.

Anexo 4. Entrevista a Enrique Borda, Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección

P: ¿Según el criterio del MINTRABAJO cuáles son los convenios que Colombia ha suscrito y se han incorporado a la legislación, qué más han contribuido a la armonización de las relaciones O-P?

R: Hay obviamente unos que han contribuido al desarrollo y a la consolidación –al desarrollo y al crecimiento permanente de la democracia-, es así como los convenios fundamentales, sobre todo los de libertad sindical –el derecho de asociación y negociación colectiva-, es decir el 087 y 098. Sin embargo, hay otros que se refieren a la libertad sindical, al derecho de asociación y negociación colectiva, que no siendo fundamentales, también son muy importantes, es el caso del 151 de relaciones de trabajo en la administración pública y el 154 de fomento de la negociación colectiva. Colombia ha ratificado los ocho convenios fundamentales.

Existen otros tipos de convenios: gobernanza y técnicos. Ellos aportan al país a la armonización de las relaciones obrero patronales a su manera. Los convenios fundamentales y de gobernanza tienen carácter de dimensión política y de fortalecimiento de la democracia, los otros convenios cumplen el papel en temas un poco más puntuales, es decir, allí se abordan temas como la seguridad y salud en el trabajo, el resultado es que se contribuye a las relaciones obrero patronales a través de la aplicación de cada uno de los convenios. Lo anterior es porque es necesario que nosotros garanticemos condiciones seguras de trabajo a las personas, es necesario garantizar la salud, condiciones psicosociales de trabajo que sean unas condiciones aceptables para el desarrollo de las personas, para el desarrollo humano, para las relaciones con sus familias.

Cada convenio contribuye a la armonización de las relaciones obrero-patronales desde su perspectiva, en los técnicos que se encuentra el tema de la consideración de la persona, la consideración del trabajador como ser humano y, como a partir de la adopción de medidas en unos diferentes ámbitos se va logrando unas mejores condiciones de trabajo y calidad de vida para las personas. En su conjunto, los convenios contribuyen a la armonía de las relaciones obrero-patronales, es decir, su derecho como empleador llega hasta donde llega mi derecho como trabajador. Entonces los convenios amplía los derechos a los trabajadores, lo que significa que el derecho a los trabajadores cada vez será más amplio y va restringiendo las posibilidades de actuación de los empleadores. Son importante los temas de democracia y participación, que surgen de los convenios fundamentales y, sobretodo el de libertad sindical.

Si yo tuviera que decir cuáles son los convenios más importantes que hay, yo diría que son los de libertad sindical, derecho de asociación y negociación colectiva, sin temor a equivocarme. Pero no quiero dejar los demás convenios por fuera, sin reconocer la importancia que tienen, debido a que son muy relevantes. Sin embargo, los convenios que mencioné nos dan la posibilidad de practicar lo que uno diría que es un derecho a ser seres humanos, porque yo puedo tener unas excelentes condiciones, pero si yo no puedo hablar, no tengo derecho a la expresión, no tengo libertad de pensamiento, si no tengo derecho a expresar mis expectativas, entonces viviría aburrido y viviría triste. Todo lo anterior tiene que ver con la felicidad, todo lo hacemos en función de que la gente sea feliz y, la gente es feliz cuando le cumplen y le reconocen sus derechos.

P: ¿Qué convenios se han suscrito, sin embargo aún no se incorporan a la legislación colombiana y, cuál es el temor o dificultad de incorporarlos?

R: Nosotros hemos ratificado 61 convenios con la OIT, en este momento está sentado el gobierno nacional con las organizaciones de trabajadores y ha acordado que va a presentar cuatro convenios a consideración del congreso en propósito que sean aprobados y posteriormente ratificados. Los convenios son los del personal de enfermería, trabajadores con responsabilidades familiares, sobre los representantes de los trabajadores –que fortalece

todo el tema de libertad sindical y la participación de los trabajadores- es decir, otro fundamento y otro base para el desarrollo del dialogo social formal y el otro convenio es el de maternidad. Si logramos que se ratifiquen estos cuatro convenios, tendrías 65 ratificados.

Yo no diría que sea un temor, lo que ocurre es que si se analiza las tasas de ratificación que hay en el mundo, no damos cuenta que no todos los países ratificamos los convenios. El país que más ratificaciones tiene es 110, es el caso de los países europeos. España por ejemplo tiene bastantes convenios ratificados, nosotros tenemos la mitad de España. No obstante, también hay países que tienen la mitad de convenios que nosotros ratificados. Entonces uno diría que no está mal, no es que el gobierno tenga temor de ratificarlos, el ejemplo es el panorama global: unos han ratificado muchos, otros pocos. Lo que ocurre acá es que uno debe ser responsable con lo que se compromete, si yo ratifico un convenio debo cumplirlo y, en nuestro país no entendían eso –aprobaban a pupitrazo limpio-.

No entendimos la situación hasta que no nos dimos cuenta los compromisos que habíamos asumido y las implicaciones que tenía el haber asumido esos compromisos. Nos dimos cuenta que esto no era un juego, entonces si ratificamos tenemos que cumplirlo. Es así como la comunidad internacional, en el caso de Colombia, no ha hecho entender que si tenemos un compromiso debemos cumplirlo. Esa es una razón por la cual no ratificados todos, porque posiblemente no tenemos la capacidad de cumplir, al mismo tiempo, tenemos dificultad para cumplir los que ya han sido ratificados. En la actualidad hemos tenido que desarrollar estrategias para dar cumplimiento y debido aplicación de estos convenios. Entonces ratificar no es la garantía de los derechos en el trabajo, la garantía es que efectivamente apliquemos lo que tenemos. Incluso, no podría haber convenios internacionales del trabajo, sino solo la legislación laboral colombiana, pero qué tenemos que hacer, cumplirla.

Tal vez simplemente para tener a las personas felices no necesitamos más normas, sino tenemos que aplicar lo que tenemos y, aplicarlo de forma generosa y transparente. La comunidad internacional ha desarrollado un sistema de control de aplicación de las Normas

Internacionales del Trabajo (NIT) que es muy riguroso y que no importa en cuanto tiempo vamos a tener que cumplir lo que dice ese sistema de control. Entonces si nosotros ratificamos convenios, sabemos que tenemos que cumplirlos y, que vamos a tener la presión permanente para que los cumplamos, entonces no es temor, sino deber ser una actitud responsable por parte del Estado.

P: ¿Cuáles fueron las causas principales para que Colombia en repetidas veces fuera incluida en la lista de los 25 países en observación o la mal llamada “lista negra” y qué políticas se implementaron para dejar de figurar ahí?

R: La lista tiene que ver con una parte del sistema de control de aplicación de las normas internacionales del trabajo, entonces, nosotros aprobamos un convenio a través del Congreso de la República, el presidente lo ratifica -deposita un instrumento de ratificación ante la OIT-, y cuando eso ocurre surgen unas obligaciones para el Estado. Las obligaciones son que debe colocar su marco jurídico en conformidad con el convenio y debe ponerlo en práctica. Es así como se demanda la adopción de políticas de asignación de recursos para cumplir con el compromiso que ha asumido. El Estado de igual manera le dice a la OIT en qué situación inicial se encuentra el país —es decir a qué nivel se sitúa la línea base-, y es desde ahí que empieza la OIT a observar. La comunidad internacional aspira a que en el tema se vaya progresando, por tal razón es que se presentan unos informes periódicos que los establece la constitución de la OIT, conocidos como las ‘memorias’.

Las memorias informan a la comunidad internacional como nuestro país va progresando en la aplicación de una norma internacional del trabajo determinado. La OIT prepara un informe con las memorias, lo hace por país y por convenio, ese informe es presentado por la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, lo publican una vez al año. Ahí le dicen al mundo como los países vamos aplicando el convenio, la norma internacional del trabajo. En la CIT tienen oportunidad de acudir los Gobiernos, empleadores y trabajadores. El Gobierno presenta las memorias, pero los empleadores y trabajadores tienen posibilidad de reaccionar a lo que el Gobierno está diciendo en cuanto a

la aplicación de la norma. Las distintas reacciones de las tres partes son las que analiza la Comisión de Expertos y emite unas observaciones, donde le dicen a los países qué debe hacer para ajustar la normatividad y qué medidas debe adoptar para aplicar de forma debida el convenio. Otra manera en que procede la Comisión de Expertos es realizar solicitudes directas.

El informe publicado a finales de año es la base que tiene el mundo para saber cómo van los demás países. Cuando se reúne la CIT en julio de cada año, el informe es la base para las discusiones que se adelantan en la Comisión de Aplicación de Normas, que tiene carácter tripartito, determina cuales son los países que deben ir a explicar los argumentos frente a las observaciones de la Comisión de Expertos. No se brinda información sobre todo los países y todos los convenios, entonces hay ciclo de memorias quinquenales –ya están establecidos correspondientes al periodo de sesiones-. Sería inoperante que todos los países fueran a rendir informe de cada uno de los convenios. Se prioriza y focaliza en los que tengan las condiciones más difíciles –casos más graves y urgentes-, se analiza de acuerdo con las dimensiones de los temas que se han venido planteando a los órganos de control de la OIT y, ahí se determina cuáles son los países que se incluyen en la lista.

En el caso de Colombia que estuvimos mucho tiempo ahí y que tuvimos muchas veces que rendir informe, fue porque en nuestro país teníamos dificultades en la aplicación de los convenios, sobretodo en la aplicación del 087 y 098. Efectivamente nosotros reconocemos siempre que tenemos dificultades, en los debates de la CIT nos mostraban las inconsistencias que teníamos. Los debates han servido para que nuestro país asuma el tema de las relaciones laborales y los derechos sindicales de una manera diferente, nos falta mucho por recorrer, pero ha habido un progreso, ese escenario internacional ha contribuido al mejoramiento del panorama laboral colombiano. Yo no le llamaría una lista negra, yo le llamaría ‘pasar al tablero’. Sin embargo, cada actor la vende como más le conviene, la manera en que más le pueda genera rating.

En cuanto a las políticas que se han implementado, debido a las observaciones que han emitido los órganos de control, por ejemplo, para dejar de figurar en la lista adoptamos la

ley 584 de 2000. El propósito de la ley era lograr la conformidad de la legislación colombiana en materia colectiva con los convenios internacionales del trabajo. Lo anterior ha logrado que cambiemos nuestra visión y nos ha llevado tener un cambio en las relaciones laborales.

P: ¿En qué políticas está trabajando el Ministerio para combatir la tercerización laboral?

R: Ninguna. La tercerización de las actividades productivas es legal y tiene que ver con la libertad de empresa. Lo que no es legal es que se violen los derechos en el trabajo. Lo que combate el Ministerio del Trabajo es que se violen los derechos en el trabajo en el marco de procesos de tercerización. Las políticas que adopta el Ministerio es una labor de promoción de las Normas Internacionales del Trabajo, se hace a través de medios de comunicación, la publicación de proyectos, la realización de conferencias-seminarios. Se también a través de la capacitación a los funcionarios del Ministerio para que sepan cuáles son aquellas actividades características que debe identificar si se están violando los derechos en el trabajo en un proceso de subcontratación.

La intermediación laboral no es permitida y, el Gobierno de Colombia está empeñado en que no haya intermediación ilegal. Hay legal pero cuando se ajusta a la normatividad que ha establecido el Estado, esta tiene que ver con la actividad que hace el Sena y la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público del Empleo, que han venido desarrollando una estructura legal y operativa para lograr ubicar a las personas, logrando servir de puente entre empleadores y personas que necesitan emplearse. Entonces a lo que se apunta es a que se respeten los derechos laborales y, lo hacemos desde distintos mecanismos: la promoción, capacitación, construcción y diseño de herramientas. Lo anterior se hace con el fin de fortalecer el sistema de inspección, vigilancia y control de la aplicación de las NIT.

Colombia también ha reformado el marco normativo para fortalecer la inspección, vigilancia y control, se ha señalado por ejemplo, que las actividades que sean misionales y permanente no podrán desarrollarse por personal que no esté vinculado directamente a las

empresas o a las entidades públicas. Lo anterior es el caso de la ley 1429 de 2010, en el artículo 63.

P: ¿Cuál es el rol del Ministerio en la armonización de las relaciones O-P a la luz de la aplicación o no de los convenios?

R: El rol del Ministerio es impulsar que todas las entidades del Estado, entiendan la dimensión que tienen las relaciones laborales en la construcción democrática del país. El ministerio debe lograr permear a la institucionalidad del país para que cuando se actúe se tenga en cuenta todo el tema de las relaciones laborales, entonces es promotor al interior del Estado y hacia los ciudadanos de las NIT. El Ministerio debe desarrollar labores de coordinación con los otros ministerios y, debe poner el tema laboral como un punto de la agenda en cada entidad.

Al mismo tiempo, el Ministerio debe llevar el tema al Congreso de la República y debe desarrollar unas labores de coordinación, en el respeto de la independencia, con la rama judicial. El Ministerio es el promotor de del reconocimiento efectivo de los derechos del trabajo en el país, que tiene que ver no solo con las relaciones obrero-patronales, sino que Estado-ciudadano. También sirve de puente para un mejor entendimiento entre las relaciones empleadores y trabajadores, que tienen un marco jurídico –relacionado con los convenios internacionales del trabajo ratificados y no ratificados- y el marco normativo nacional desde la constitución hasta las resoluciones que se den y orientar el enfoque con que el país debe ver las relaciones laborales. El rol es de promotor y facilitador de unos acuerdos entre empleadores y trabajadores.

Anexo 5. Rubén Caballero, Asesor Externo Mintrabajo (Contratado por OIT)

P: ¿Qué imagen tiene Colombia en las CIT en cuanto al tratamiento que recibe el sindicalismo a nivel mundial?

R: El sindicalismo en una voz en el mundo, un actor que tiene mucho poder y reconocimiento a nivel mundial. Ni los líderes mundial, nacional, locales, empleadores, ni ningún otro actor de la vida pública nacional-internacional desconocer la importancia que

tienen las organizaciones sindicales, debido a que es un actor central. Hay una preocupación a nivel mundial y, es la baja tasa de sindicalización, no solo en Colombia. No es un fenómeno propio de Colombia, es un fenómeno que ocurre en varias partes del mundo. Existen sindicalismos que son más fuertes que otros, pero responde esa fortaleza a las relaciones históricas que han tenido con los empleadores y los gobiernos de sus países y, al camino que han podido recorrer esas organizaciones sindicales, ejemplo podría ser los sindicalismos fuertes en Europa y Estados Unidos. Sin embargo, en países de tradición fuerte, se observan bajas tasas de sindicalización. En el resto del mundo también se observa persecución a líderes sindicales, entonces podría decirse que no solo ocurre en el caso de Colombia.

Nosotros aspiramos a que unos trabajadores se organicen, cuando no tienen garantías, muchos trabajadores ya no tienen contrato de trabajo y les es muy difícil ejercer la libertad sindical y organizarse porque no los vuelven a vincular, contratar o llamar para que desarrollen unas determinadas actividades. Por tal razón es que en la actualidad en sindicalismo no tiene una filiación alta. Pero el hecho de que no tengan una filiación alta, no quiere decir que no sean un actor sumamente importante en el mundo. La imagen entonces que tiene el sindicalismo a nivel mundial es positiva y son considerados como actores de primer orden. Cada una de las organizaciones sindicales tiene su espacio de poder y lo ejercen.

P: ¿Qué población de trabajadores pudiendo estar sindicalizadas no lo están en la realidad y por qué?

R: Todos los trabajadores pueden estar sindicalizados. El tema es la denominación de trabajadores, todos somos trabajadores, entonces todos deberíamos tener derecho sindicalizarnos, organizarnos y defender nuestros intereses. Por ejemplo, los contratistas de prestación de servicios deberían estar sindicalizados y, no están, porque no tienen garantías. El Estado debe desarrollar marcos jurídicos para darles garantías. Es importante por ejemplo, que los trabajadores del sector informal se organicen y tengan capacidad de interlocución, además del reconocimiento de las autoridades y los empleadores. Lo anterior

debido a que el sector informal no existe de forma aislada, existe con unas relaciones al sector formal. Sin embargo, no los que tienen relación con el sector ilegal, no se puede proteger los derechos cuando se realiza una actividad ilegal.

A partir del concepto del trabajo decente y de la adopción de la declaración de OIT relativa a los principios y deberes fundamentales en el trabajo, se dice que el trabajo decente es para todos, no solamente para los que tienen contrato de trabajo. El Estado y la sociedad en su conjunto que garantiza el derecho al trabajo.

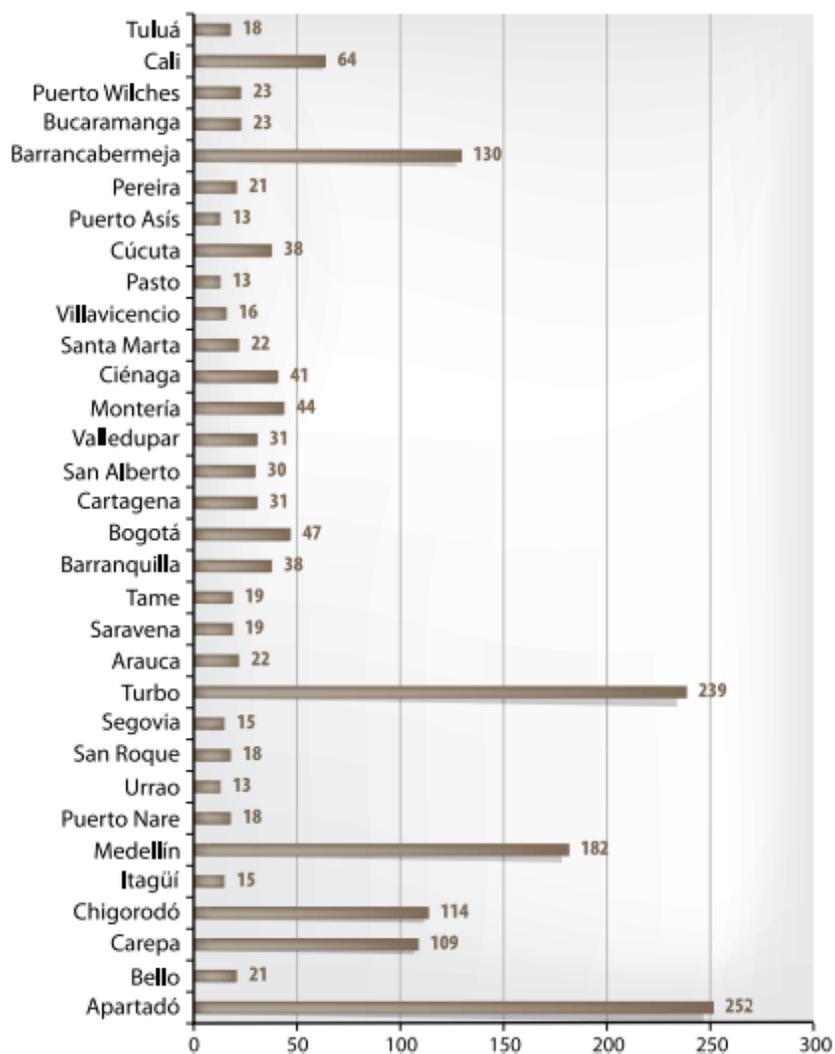
Cuadros

1. Homicidios de sindicalistas y sindicalizados por fuentes 1984-marzo 2011

| Año | Fuente nacional estatal | Fuente nacional no estatal | Fuente nacional no estatal |
|--------------|-------------------------|----------------------------|----------------------------|
| | ODDH | ENS | CINEP |
| 1984 | | | 1 |
| 1985 | | | 6 |
| 1986 | | 36 | 43 |
| 1987 | | 73 | 72 |
| 1988 | | 138 | 126 |
| 1989 | | 96 | 109 |
| 1990 | | 58 | 75 |
| 1991 | | 96 | 105 |
| 1992 | | 141 | 147 |
| 1993 | | 201 | 201 |
| 1994 | | 104 | 120 |
| 1995 | | 229 | 232 |
| 1996 | | 276 | 275 |
| 1997 | | 171 | 159 |
| 1998 | | 99 | 78 |
| 1999 | | 83 | 73 |
| 2000 | 155 | 138 | 152 |
| 2001 | 205 | 193 | 217 |
| 2002 | 196 | 191 | 186 |
| 2003 | 101 | 101 | 109 |
| 2004 | 89 | 95 | 94 |
| 2005 | 40 | 72 | 75 |
| 2006 | 60 | 78 | 79 |
| 2007 | 26 | 39 | 41 |
| 2008 | 38 | 51 | 61 |
| 2009 | 28 | 47 | 54 |
| 2010 | 37 | 52 | |
| 2011(marzo) | 4 | 5 | |
| Total | 979 | 2.863 | 2.890 |

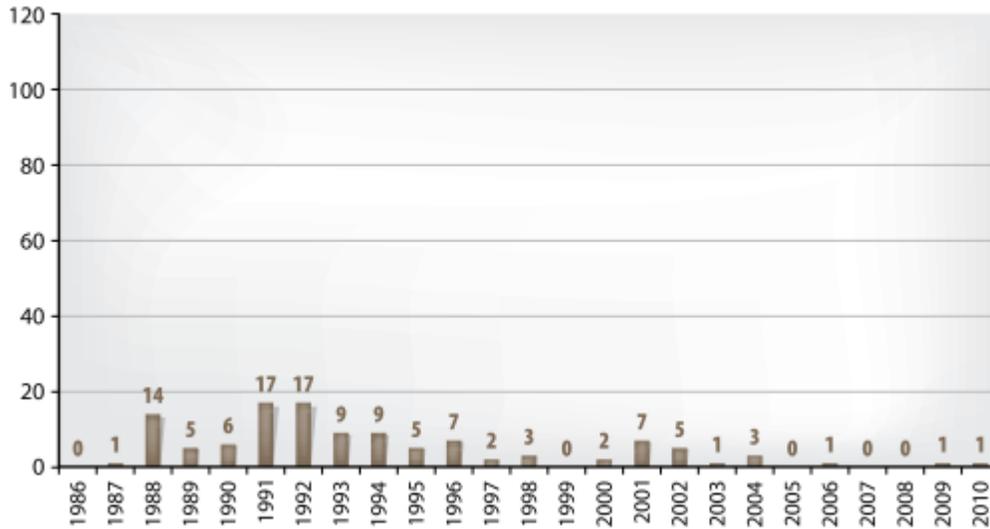
Fuente: (PDUD 2011, pág. 57).

2. Homicidios de sindicalistas y sindicalizados en los municipios de mayor victimización 1986-2011



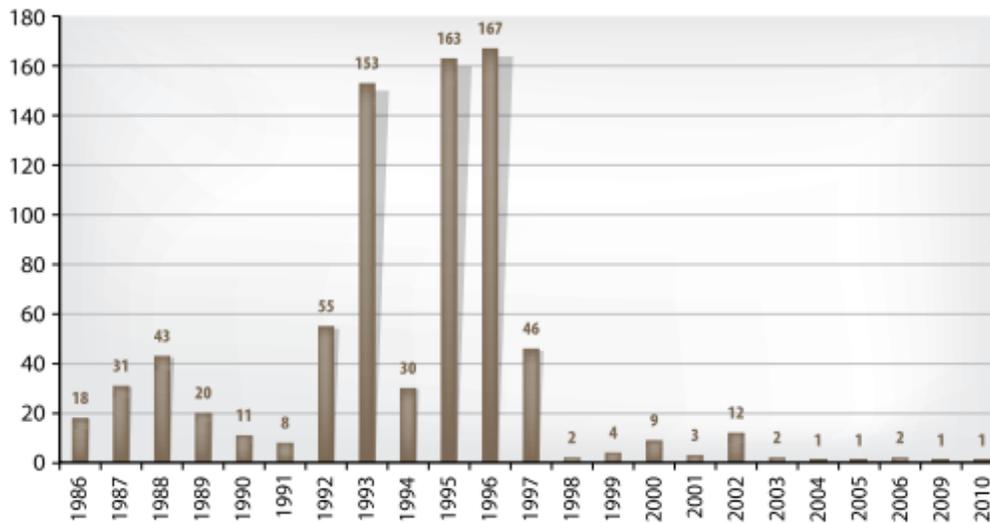
Fuente: (PDUD 2011, pág. 65).

3. Homicidios de sindicalistas y sindicalizados en la USO 1986-2010



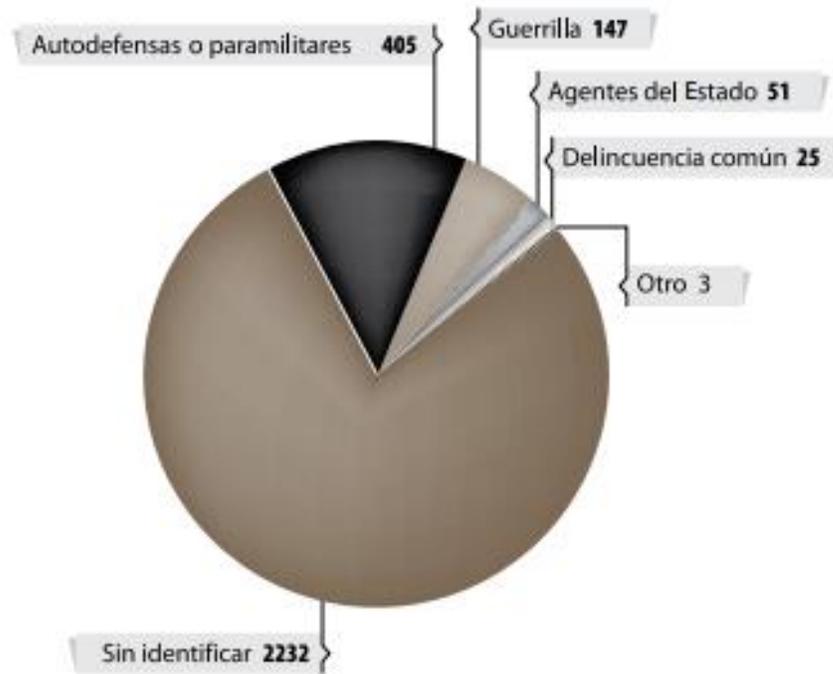
Fuente: (PDUD 2011, pág. 84).

4. Homicidios de sindicalistas y sindicalizados, Sintainagro y sindicatos bananeros 1986-2010



Fuente: (PDUD 2011, pág. 95).

5. Presuntos responsables de homicidios de sindicalistas y sindicalizados 1986-2011



Fuente: (PDUD 2011, pág. 95).

6. Imágenes referentes al trabajo realizado por el sindicalismo publicadas por el Ministerio del Trabajo en su página de Facebook.



Fuente: (Ministerio del Trabajo 2015, fanpage)