

SINDICATOS, NEGOCIACIÓN Y UNIDAD SECTORIAL

Documento elaborado por la Escuela Nacional de Formación FECODE

Marzo 2007

**COMITÉ EJECUTIVO**

WITNEY CHÁVEZ SÁNCHEZ
Presidente

SEGUNDO CELIO NIEVES HERRERA
Vicepresidente

ELIAS FONSECA CORTINA
Segundo Vicepresidente

RAÚL ARROYAVE ARANGO
Secretario General

DOMINGO JOSE AYALA ESPITIA
Fiscal

BERTHA REY CASTELBLANCO
Tesorera

JOSÉ DEL CARMEN ACOSTA TURRIAGO
Secretario de Organización y Educación Sindical

MEDARDO HERNÁNDEZ BALDIRIS
Secretario de Relaciones Gremiales y Cooperativas

JOSÉ GABRIEL CERVANTES BOLAÑOS
Secretario de Asuntos Internacionales

IVÁN LUIS BELTRÁN DUQUE
Secretario de Asuntos Laborales y Jurídicos

LUIS ALBERTO NARVAEZ
Secretario de Cultura, Recreación y Deportes

JAIRO ARENAS ACEVEDO
Secretario de Prensa y Propaganda

SEGUNDO SENEN NIÑO AVENDAÑO
Secretario de Asuntos Educativos Pedagógicos y Científicos

ROSALBA GÓMEZ VÁSQUEZ
Secretaria de la Mujer, Niñez, la Juventud y la Familia

AMANDA DEL SOCORRO RINCÓN SUÁREZ
Secretario de Seguridad Social, Docentes Territoriales y Pensionados

AUSPICIA LA EDICIÓN Y PUBLICACIÓN DE ESTA CARTILLA TEMÁTICA

Organización Sindical de los Educadores de Suecia

ESCUELA NACIONAL DE FORMACIÓN FECODE**Coordinación Nacional:**

Max Fredy Correa Noriega
Coordinador Escuela de Formación

Winston Petro
Coordinador de Relaciones Interinstitucionales

Cristina López Henao
Equipo Asesor

Fanny Quiñónez Riascos
Equipo Asesor

Nelly Mosquera
Equipo Asesor

Juan Pablo Arango
Equipo Asesor

ÍNDICE**INTRODUCCIÓN****1. EL SINDICALISMO EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL**

1.1. Algunas referencias sobre la preponderancia económica actual de los monopolios norteamericanos

1.2. El verdadero poder del Imperio.

1.3. Estructura internacional del movimiento sindical

2. EL SINDICALISMO EN COLOMBIA

2.1. Estadísticas sindicales

2.2 El TLC y el asunto laboral

3. NORMAS Y JURISPRUDENCIA SOBRE SINDICALIZACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

3.1 Convenciones y pactos colectivos

4. NORMAS INTERNACIONALES**5. CONSIDERACIONES SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN FECODE****6. LA UNIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR EDUCATIVO Y EL SINDICATO UNICO.****7. COMENTARIOS Y PROPUESTAS SOBRE LA UNIDAD SINDICAL EN EL SECTOR EDUCATIVO**

INTRODUCCIÓN

Al margen de las expectativas, del estado de ánimo fervoroso, o del reflujo en que se encuentren los trabajadores agrupados sindicalmente, los programas de formación siempre tienen importancia para ellos, pero mucho más si sus conquistas y derechos están tan amenazados como la propia existencia de su organización, como ocurre con los maestros en la andanada antinacional del gobierno. El magisterio colombiano por intermedio del comité ejecutivo de Fecode, ha dispuesto un plan de tareas que involucra la realización de un paro nacional indefinido contra el nuevo recorte de las transferencias, evento al que generosamente y con desvelo deberán sumarse todos los sectores dispuestos a defender la educación pública, habida cuenta de que en la derrota de las pretensiones del régimen uribista se halla depositada la suerte de los intereses de la mayoría de los colombianos. De igual envergadura es la labor que habra de desplegarse para hacer valer el referendo revocatorio que impulsan varios sectores como el Partido Liberal, el PDA y FECODE . La Escuela de Formación ha contraído compromisos relacionados con la promoción de las diversas tareas que preparan la lucha del magisterio en unidad con los alcaldes ,los gobernadores, el movimiento estudiantil y la oposición representada por el PDA y el Partido Liberal.

La celebración de la actividad de formación resultará más fértil, y convocará mejores inquietudes en este período de especial agitación, lo que resultará ideal para explicar las causas de las adversas circunstancias laborales en las que se debaten los trabajadores del mundo, la prepotencia de los monopolios, especialmente los norteamericanos cuyo fin de controlar omnímodamente nuestra economía se expresa en el TLC; las modificaciones en las estructuras sindicales, etc. Es de suma importancia profundizar en el proyecto unitario que empieza a germinar en las organizaciones de los trabajadores de la educación a través de la CNTEC, con miras a la construcción del Sindicato Único, cuyas complejidades cuentan con la voluntad de ser resueltas por parte de sus integrantes. También tiene cardinal importancia la atención del proceso de la negociación colectiva para el sector público como un aspecto que amalgame aún más los anhelos unitarios y se convierta en motivo de denuncia de las arbitrariedades del régimen tanto nacional como internacionalmente. Confiamos en que durante este año podamos cumplir con nuestros cometidos valiéndolos del fomento de las ideas de provecho para el magisterio y del principio de la soberanía para resolver los problemas de la Nación.

1.- EL SINDICALISMO EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL

EL SINDICALISMO EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL

Las relaciones laborales son uno de los mayores blancos de los procesos capitalistas a nivel mundial. En el marco de su competencia económica, los países imperialistas buscan a escala global nichos para explotar la mano de obra barata. Y dentro de este proceso transfieren los costos sociales principalmente a los trabajadores bajo las modalidades del desempleo, el subempleo, la subcontratación, la temporalidad, el trabajo a domicilio, la informalidad, la desregulación, el incremento de la marginalidad, las quiebras y los cierres de empresas. La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptada el 18 de junio de 1998 en la 86ª Conferencia Internacional del Trabajo, en formal intento de mantenerles algunas garantías a las masas asalariadas, reafirmó los siguientes principios y derechos laborales:

- a) libertades de asociación sindical,
- b) reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva,
- c) eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio,
- d) abolición efectiva del trabajo infantil, y,
- d) eliminación de la discriminación en materias de empleo y ocupación.

Empero, la mayoría de gobiernos –y particularmente el de Álvaro Uribe Vélez– irrespetan dichos postulados. Ejemplo de ello son las denuncias de la OIT sobre el empeoramiento de las condiciones laborales en buena parte del mundo, el cual se debe –según esta misma organización– a la aplicación de estrategias de flexibilización laboral. En su informe sobre América Latina, la OIT señala que de 240 millones de trabajadores activos en el continente, hay 23 millones desempleados, 85 millones informales (seis de cada 10 puestos nuevos son informales) y 18 millones trabajadores con empleo formal pero que se encuentran en condiciones precarias debido a la prevalencia de contratos temporales o por no hallarse afiliados a la seguridad social.

La informalidad en el continente en marzo de 2006 llega a 41% del total de los empleos y en Colombia a 59%, según el DANE, de acuerdo con la última cifra disponible para las 13 ciudades principales. Ese 41% de trabajadores sólo aporta a la economía regional entre el 10 y el 18% de la producción. A su vez, el trabajo informal es de baja productividad, ingreso precario y sin protección social, ubicándose especialmente en microempresas o correspondiendo a trabajadores por cuenta propia, empleados de familia no remunerados o trabajo doméstico. En América Latina el desempleo promedio es de 10% y en Colombia a marzo de 2006 estuvo en 11,3%.¹

Según la OIT, sólo 114 millones de trabajadores –menos de la mitad– tienen un empleo decente, mientras que el déficit de empleo alcanza los 126 millones. Por falta de estadísticas, en estos porcentajes no se tiene en cuenta a la agricultura de subsistencia, donde se presume que son peores las condiciones de trabajo.

¹ El Tiempo. Mayo 3, 2006. "Menos de la mitad de los trabajadores en América Latina tiene un empleo decente, dice la OIT".

En el mismo sentido se pronuncia Eduardo Galeano ², quien afirma que en Brasil tres cuartas partes de los autos de Toyota son fabricados por contratistas y de cada 5 obreros de Volkswagen sólo 1 es empleado de la empresa; que de los 81 obreros de Petrobrás muertos en accidentes de trabajo en los últimos tres años, 66 estaban al servicio de contratistas que no cumplen las normas de seguridad; que 8 de cada 10 nuevos empleos en Argentina carecen de cualquier tipo de protección legal, y que 9 de cada 10 empleos nuevos en toda América Latina corresponden al sector informal.

Pero el fenómeno no se circunscribe a América Latina. Galeano constata que desde 1919 se han firmado 183 convenios internacionales que regulan las relaciones de trabajo en el mundo y que según la OIT de esos acuerdos Francia ratificó 115, Noruega 106, Alemania 76 y Estados Unidos únicamente 14. Pulula el maltrato laboral a escala mundial, sobresaliendo las infracciones de las multinacionales. Wal-Mart le tiene prohibido a sus más de novecientos mil empleados afiliarse a cualquier sindicato y lo mismo ocurre con Mc Donald's. En Malasia las empresas Intel, Motorola, Texas Instruments y Hewlett Packard impiden que sus empleados se sindicalicen, al paso que el gobierno malasio declaró 'libre de sindicatos' al sector electrónico. En Tailandia tampoco tenían ninguna posibilidad de agremiarse las 190 obreras que en 1993 murieron quemadas en un galpón trancado por fuera, donde fabricaban los muñecos de Plaza Sésamo, Bart Simpson y los Muppets. Por otra parte, un obrero de Nike en Indonesia tiene que trabajar cien mil años para ganar lo que un ejecutivo suyo devenga en un año en Estados Unidos, al paso que un obrero de IBM en Filipinas fabrica computadoras que no puede comprar en razón de su exiguo salario. Todo ello hace parte de la flexibilización laboral dispuesta por las multinacionales, de lo que se vanagloria el presidente de Coca-Cola cuando hace año y medio despidió a miles de trabajadores exclamando que "hemos eliminado los obstáculos internos".³ El martes 13 de febrero de este año hubo otro anuncio de despedir 5% de la nómina en la misma transnacional

A su vez, Paul Krugman, conocido analista económico estadounidense, ilustra el deterioro laboral en la potencia del Norte en los siguientes términos: "Aunque el crecimiento económico ha sido bastante bueno en los últimos años, la mayoría de trabajadores ha visto que sus salarios se rezagan frente a la inflación y sus beneficios laborales se deterioran... El salario real de los trabajadores que no realizan labores de supervisión alcanzó una mejoría a principio de la década de 1970. Desde entonces los trabajadores a veces han ganado terreno y a veces lo han perdido, pero nunca han devengado tanto por hora como lo hacían en 1973... Una nueva encuesta realizada por el Centro Pew Research revela que los trabajadores sufren una tendencia descendente de largo plazo en su estatus económico. La mayoría afirma que hoy día es más difícil ganarse un salario que les permita una vida decente de lo que era hace 20 o 30 años, y una pluralidad dice que los beneficios laborales han empeorado... Ahora ha retornado la crisis en el sistema de salud, tanto porque los costos médicos están aumentando rápidamente como porque estamos viviendo en una economía crecientemente Wal-Martizada, en la cual incluso los empleadores grandes y con altas utilidades ofrecen beneficios laborales mínimos. Los seguros de salud ofrecidos por los empleadores empezaron a bajar en picada

2. (Eduardo Galeano. "Los Derechos de los Trabajadores: ¿Un Tema para Arqueólogos?")

3. (Eduardo Galeano. "Los Derechos de los Trabajadores: ¿Un Tema para Arqueólogos?")

con la recesión de 2001, y el declive ha persistido a pesar de la recuperación económica. El último censo sobre ingresos, pobreza y seguros de salud, muestra que en 2005 –cuatro años después de iniciada la expansión económica– el porcentaje de estadounidenses con algún tipo de seguro privado alcanzó su menor nivel desde 1987... Lo que vemos hoy día es el resultado de un cuarto de siglo de políticas que han reducido sistemáticamente el poder de negociación de los trabajadores."⁴

1.1 Algunas referencias a la preponderancia económica actual de los monopolios norteamericanos

Carlos Marx, al examinar el desarrollo del capitalismo en su fase ascensional o de libre competencia, señaló como su acumulación y desarrollo conducían a la concentración y centralización. Las masas de capital tienden a agrandarse continuamente "como bolas de nieve", sus inversiones se efectúan sin cesar en nuevas ramas de producción, configurándose la concentración. De igual manera, el capital se inclina a juntarse en pocas manos debido a la desaparición de los pequeños capitalistas quebrados por la competencia o por la subordinación de las empresas más débiles a los capitales más potentes. Este proceso inevitable en lo económico es denominado por Marx, para distinguirlo de la acumulación, centralización. Citémoslo: "A esta dispersión del capital social en muchos capitales individuales, a esta repulsión recíproca de muchos capitales individuales, se opone su fuerza de atracción. Esta no es una concentración simple, idéntica a la acumulación. Se trata de la concentración de capitales ya formados, la supresión de su autonomía particular, la expropiación de un capitalista por otro, la transformación de muchos capitales pequeños en unos cuantos grandes. Este proceso se distingue del primero en que supone simplemente una repartición diferente de los capitales existentes y ya en funcionamiento, y en que, en consecuencia, su radio de acción no está limitado por el incremento absoluto de la riqueza social o por las fronteras absolutas de la acumulación. El capital se acumula entre las manos de uno solo porque se evapora de las manos de muchos. Esta es la centralización propiamente dicha por oposición a la acumulación y a la concentración"⁵. La centralización del capital adquiere expresiones faraónicas en la fase monopolista o imperialista trayendo consigo tal cúmulo de contradicciones y desigualdades que les confirman a los trabajadores su papel de vanguardia en las tareas de transformación del mundo, como también lo vislumbró el genial pensador alemán. La globalización es la expansión de los capitales fuertes con sus flujos de empréstitos, sus incontables mercancías, producidas con la mano de obra más barata, y sus ejércitos atentos a imponer el "orden" donde sus negocios se vean amenazados. Veamos como se ubican los grupos imperialistas para explicar las desventuras de los trabajadores, el papel preponderante de los EEUU y las amenazas que se ciernen sobre las naciones débiles, incluidas sus burguesías.

4. (Paul Krugman. "The Big Disconnect". Septiembre 1, 2006. Op-Ed Columnist.)

5. Carlos Marx. El Capital, t. 1. FCE Mejico, 1968 p 529

1.2. El verdadero poder del Imperio

Muchos autores y analistas elaboran análisis y estudios sobre el papel de las transnacionales, su vínculo nacional y la manera cómo subordinan gobiernos, estados y determinan la suerte de la humanidad. Tomemos algunos escritos de James Petras y de Jacques B. Gélinas. En la clasificación de la revista económica Forbes aparecen "las dos mil compañías que dirigen el mundo": The World's Leading Companies que controla la mayor parte de la economía mundial y timonea la globalización. Según la misma revista el volumen de negocios tomados en cuenta se elevó en el año 2004 a diecinueve billones de dólares, es decir el 60 % del producto interno bruto (PIB) mundial, cuyo costo total equivale a 32 billones. "En su conjunto, estas dos mil compañías globales y sus filiales acaparan 68 billones de activos, es decir más del 85 % de los recursos apropiados, los equipos productivos y los créditos del planeta. "En el año 2004 esa sanguijuela con sus millones de ventosas en todos los países del globo obtuvo beneficios por un valor de 760 mil millones de dólares"

Los Estados Unidos descuellan en el panorama de las transnacionales ubicando ocho de las diez empresas con mayor valor en bolsa:

General Electric	377.420*	E.U.	Shell.	211.790*	R. Unido.
Exxon Mobil	361.090*	E.U.	Wall Mart.	202.140*	E.U.
Microsoft	294.650*	E.U.	Procter & Gamble.	195.440*	E.U.
Citygroup	245.610*	E.U.	Bank of America	184.160*	E.U.
British Petroleum	236.320*	R. Unido.	Johnson & Johnson.	183.710*	E.U.

* En millones de dolares

En la lista de las personas más ricas del mundo en 2005 aparecen 5 estadounidenses dentro de los diez y doce entre los veinte:

1.	Bill Gates	46.500 mill.	E.U.	11	Jim Walton	18.200 mill.	E.U.
2.	Warren Buffett	44.000 mill.	E.U.	12	John Walton	18.200 mill.	E.U.
3.	Lakshmi Mittal	25.000 mill.	India	13	Alice Walton	18.000 mill.	E.U.
4.	Carlos Slim	23.800 mill.	México	14	Helen Walton	18.000 mill.	E.U.
5.	Prince. Alwaleed B.	23.700 mill.	Arabia Saudita	15	Kenneth Thomson	17.900 mill.	E.U.
6.	Ingvar Kamprad	23.000 mill.	Suecia / suiza	16	Liliane Betancourt	17.200 mill.	Francia
7.	Paul Allen	21.000 millones	E. U.	17	Bernard Arnault	17.000 mill.	Francia
8.	Karl Albrecht	18.500 millones	Alemania	18	Michael Dell	16.000 mill.	E.U.
9.	Lawrence Ellison	18.400 millones	E.U.	19	Sheldon Adelson	15.600 mill.	E.U.
10.	S. Robson Walton	18.200 millones	E.U.	20	Theo Albrecht	15.500 mil	Alemania

(Jacques B. Gélinas)

Estados Unidos es el poder dominante en términos absolutos y relativos en la economía mundial, entre las 500 empresas multinacionales (EMN) más importantes cuenta con 227 (45%), seguido por Europa occidental 141 (28%) y Asia, 92 (18%). Estos tres bloques regionales controlan el 91% de las principales (EMN) del mundo.

Las EMN estadounidenses dedicadas al comercio al por menor también copan 8 lugares entre los 10 primeros.

Estados Unidos predomina en la tecnología informática, 8 de las 10 principales empresas dedicadas a la tecnología de la información son estadounidenses. Sus EMN controlan en todo el mundo el sector de los medios de comunicación de masas y del entretenimiento, alcanzado 80%, es decir, 11 de 14 de las principales. Además ocupan los primeros lugares en la lista de las industrias militares relacionadas con la guerra: de las once firmas gigantes de este sector, 9 son norteamericanas y dos europeas. En los Programas y Servicios Informativos las EMN de EEUU son dominantes con 6 de las 10 principales firmas, aunque su supremacía esté amenazada por Japón y Europa.

El capital financiero y Bancario de EEUU se convirtió en la fuerza principal de la economía mundial. Sus Bancos multinacionales representan el 60% de los 10 principales bancos del mundo, seguidos por los europeos con 3. El sistema bancario estadounidense crece gracias a la gestión de la deuda de América Latina, Asia y África, convirtiendo los valores de deuda en acciones de propiedad por medio de las políticas neoliberales de privatización y desregulación de los mercados financieros. Los bonos federales de EEUU han crecido de manera desproporcionada, permitiendo la transferencia de cientos de miles de millones de dólares de fondos ilícitos acumulados por gobernantes corruptos delincuentes internacionales y líderes empresariales corruptos, especialmente de América Latina.

Una característica fundamental en la organización de los monopolios es la de la creación de organismos internacionales que se esmeran en organizar las ganancias y ampliar el poder de los monopolios, miremos algunas de estas "muñecas rusas, que encajan unas dentro de otras" ⁷

- LA COMISIÓN TRILATERAL, creada en julio de 1973 se asignó la misión de orientar el comercio las inversiones y las finanzas. Su principal arquitecto fundador fue David Rockefeller, sus miembros son alrededor de 550, connotándose como las personas más activas del mundo de los negocios, la política los medios de comunicación, las grandes universidades y sus centros de análisis conservadores. Proviene de los tres polos del capitalismo avanzado, es decir, América del Norte, Europa y Japón.

- LA BUSINESS ROUNDTABLE (ESTADOS UNIDOS), también fundada en 1973, la mesa redonda de ejecutivos, reúne a los dirigentes de las 200 empresas más importantes de la economía estadounidense. Sólo se pronuncia en público cuando se compromete a ganar con un proyecto.

7. James Petras - *Rebelión* - traducido por J. A. Julian

- EL FORO EMPRESARIAL DE LAS AMERICAS nació en 1994, con el proyecto del Área de Libre Comercio de las Américas (ALCA.)
- LA EUROPEAN ROUNDTABLE OF INDUSTRIALISTS (ERI), esta mesa redonda de europeos industriales es una réplica de la de los Estados Unidos. Fundada en 1983, este poderoso instrumento se desempeña principalmente ante la Comisión Europea, la que aprovecha los consejos de estos cruzados de la Globalización,
- EL CANADIAN COUNCIL OF CHIEF EXECUTIVES (ECCCE), fue creado en 1976 por dirigentes de multinacionales, agrupa a las 150 empresas de Canadá.
- EL BRETTON WOODS COMMITTEE Los súper burócratas del Banco Mundial y del FMI deben ser orientados para evitar que se alejen del camino impuesto por las empresas transnacionales y los mercados financieros. La misión específica del Comité BRETTON WOODS es velar porque los intereses estadounidenses conserven "el liderazgo en estas instituciones", las cuales, por su influencia en los países en desarrollo despejan la vía a los "intereses estratégicos y a la seguridad nacional de los Estados Unidos".
- EL FORO ECONOMICO MUNDIAL DE DAVOS fundado en 1970 por iniciativa del profesor de economía Klaus Schwab, reúne cada año a fines de enero, en la estación invernal de Davos, en Suiza, a la élite global. Inicialmente modesto, ha llegado a ser un encuentro mundial de gran envergadura. Solamente las megaempresas pueden inscribirse por medio de los pagos de la módica suma de 24.000 dólares. En los últimos años el Foro de Davos reúne cerca de 3.000 invitados, de los cuales más de mil son altos dirigentes de transnacionales. La otra porción del ágora consta de economistas, profesores, periodistas, Ministros de Hacienda y de una cincuentena de jefes de Estado y de Gobierno. El prestigio de la asamblea no deja de crecer, atrayendo cada vez un mayor número de políticos.

En una editorial titulado "Elogio del hombre de Davos", The Economist nota que "no todos los días cerca de mil personalidades que controlan el mundo se reúnen bajo un mismo techo". Una nueva élite, observa el editorialista con admiración, "que comparte la misma fe en el individualismo, la economía de mercado y la democracia, controlan un gran número de gobiernos y la mayor parte del potencial económico y militar del planeta" pero estos hombres de negocios, precisa el comentarista, "no están allí para escuchar o atender a los políticos. Todo lo contrario. Al hombre de Davos le aburre apretar la mano de un oscuro Primer Ministro: en lugar de ello, prefiere entrevistarse con Bill Gates, el gran patrón de Microsoft". El foro dispone de discretos salones para los encuentros de alto nivel. Mientras que los economistas y los distinguidos conferencistas se dirigen a asistencias reducidas, los grandes se reúnen para tomar decisiones serias. La cámara de Comercio Internacional

- LA CÁMARA DE COMERCIO INTERNACIONAL. Desde 1997 la preside Helmut Maucher, es un organismo encargado de promover los intereses de las Empresas Transnacionales a escala mundial. Maucher inspirador del Foro de Davos se dedica a ampliar los horizontes del de la CCI, interviniendo ante los gobiernos la Unión Europea, el G7, la OCDE y la OMC. ⁸.

8. Jacques B. Gélinas - ibidem

- EL CONSEJO DE ADMINISTRACION DEL MUNDO GLOBALIZADO 3 por iniciativa del Secretario del Tesoro de Estados Unidos en 1999 se creó bajo el poder del G7 financiero, "el primer concejo de administración mundial" el G7 agrupa a los gobernadores de los Bancos centrales y a los Ministros de Hacienda de los siete países más ricos del planeta. El G7 financiero hace cuanto quieren sus fundadores y hace más reconocida la autoridad de las grandes potencias en el terreno económico mundial.

Jamás en la historia de la humanidad grupos tan reducidos de personas tuvieron tanto poder para definir la suerte de todos los pobladores del planeta. Sin más autoridad que la de ser especuladores, comerciantes o banqueros, desligados de cualquier responsabilidad social y representándose a sí mismos definen el gobierno del mundo. De acuerdo con la cultura, especialmente norteamericana, quienes posean las posesiones deben controlar la vida de los demás y los gobiernos.

1.2.1. EEUU, la verdadera capital de la Globalización

Muchos teóricos en el pasado insistieron en que los capitales financieros y el monopolio "carecía de Estado y de Nación". Esto resulta rebatido por la realidad y demostrado en el domicilio de la mega máquina globalizadora en los Estados Unidos. En el gobierno estadounidense se expresan claramente los intereses de la denominada "clase política" y de las firmas transnacionales que se encargan de dictar las normas y regular los avances de la monopolización del mundo, los Estados Unidos disponen de las siguientes herramientas para llevar a cabo su proyecto hegemónico.

- 1). El Dólar, convertido en la moneda mundial en la conferencia de BRETTON WOODS, en 1944 continúa siendo la divisa de referencia del sistema Monetario Internacional
- 2). El Banco Central de los Estados Unidos con una influencia indiscutible en los estados financieros. Sus decisiones determinan el valor de otras divisas, se encarga de proteger la moneda mundial, el dólar, y cualquier movimiento suyo sacude las bolsas en todo el mundo
- 3). El FMI y el Banco Mundial residen en Washington, cerca al Departamento del Tesoro y del Federal Reserve. El presidente de los Estados Unidos es quien nombra al presidente del Banco Mundial y el director del FMI no es nombrado sin su aprobación.
- 4). Las Empresas de EEUU reinan en el ciberespacio. Con el respaldo político y económico del gobierno federal tienen la iniciativa en Internet, sector indispensable en desarrollo de la globalización.
- 5). Las transnacionales estadounidenses en su conjunto dominan el sistema productivo mundial, particularmente en cinco áreas claves: las finanzas, los recursos energéticos, los productos farmacéuticos, la industria de la vida y las tecnologías de la información
- 6). El presupuesto militar para el ejercicio financiero en 2005 ascendía a cerca de 500 mil millones de dólares, casi el doble de los presupuestos mili-

tares de todos los demás países. Por ejemplo el de Rusia es de 13 mil millones. Esta aplastante seguridad les permite intervenir en cualquier punto del planeta e imponer sus aliados, sus estrategias militares y doctrinales

7). Dominio de la organización del Atlántico Norte (OTAN)), la convirtieron en una especie de brazo armado para sus intereses en el mundo. La crisis de Kosovo y la guerra de Yugoslavia le proporcionaron la oportunidad de oficializar su estatus de pacificador mundial, y de marginar a la ONU en la resolución de los conflictos internacionales.

1.3. Estructura internacional del movimiento sindical

- LAS ORGANIZACIONES INTERNACIONALES DE LOS TRABAJADORES. La pobreza aflige pavorosamente a 80% de los 6.300 millones de pobladores del planeta, el peculiar desarrollo capitalista, la disminución de los tiempos sociales de producción, arrojan volúmenes no imaginados de mercancías que no encuentran compradores. Desde su aparición el capitalismo, con cada innovación tecnológica condena al desempleo a millones de trabajadores. Aunque no puede existir sin explotar la mano de obra, busca la de menos costos y allí instala sus enclaves productivos, tal como ocurre hoy con las maquilas instaladas en el sudeste asiático, en China y en varios países de América Latina como México y Colombia.

La clase obrera persiste en la defensa de sus derechos, y al lado de millones de desempleados integrantes de los ejércitos de reserva constituye la mayoría de la población mundial. Uno de los instrumentos utilizados para la defensa de sus derechos y la promoción de sus aspiraciones estratégicas son los sindicatos nacionales y sus organizaciones internacionales. El sindicalismo ha descendido cuantitativamente, y en muchos casos ha perdido el rumbo progresista y revolucionario permitiendo que en su seno se manifiesten ideologías y tendencias que fomentan la conciliación, los pactos sociales, el espíritu común y la neutralidad, justo cuando las burguesías monopolistas arremeten contra los derechos laborales residuales, para mantener sus ganancias. La burguesía, además del desmonte de las organizaciones por la fuerza y del recorte de los derechos, ha creado una verdadera cultura que se basa en la imposibilidad de un cambio radical, de lo inútil que resultan las confrontaciones, en la ingerencia sutil o abierta en las tareas sindicales, y con ello ha contribuido a la postración de importantes organizaciones de trabajadores.

El 1, 2 y 3 de noviembre de 2006 se realizó el congreso constitutivo de la Confederación Sindical Internacional CSI. Lo que fue posible gracias a la disolución de la Confederación Internacional de Organizaciones Libres (CIOSL), agrupación que contaba con 54 años de existencia, y la Confederación mundial de Trabajadores (CMT), con 84 años de fundada, que de acuerdo con los censos formales tenían 151 millones, la primera, y 26 millones de afiliados, la segunda. Lo anterior configura una nueva situación del movimiento sindical a nivel mundial. La CUT aprobó en su quinto congreso la afiliación a la CSI en medio de un complejo y profundo debate, dirimido por medio de una estrecha votación. La fusión de la CIOSL con la CMT debe generar organizaciones regionales y nacionales nuevas y unificadas. La unidad en Colombia no parece muy fácil pues si recordamos los acontecimientos

relacionados con la definición del salario mínimo, la CGT asumió el papel de vocero del gobierno sindicando a la CUT y a la CTC de ser las responsables del fracaso de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.

A comienzo de octubre de 2004 se realizó en Beijín la creación del Foro Sindical Internacional en el que participaron la FSM, la Federación de Sindicatos de China, la Organización de Unidad Sindical Africana OUSA, la Confederación Internacional de Sindicatos Árabes, SISA y la Confederación General de Sindicatos de la Comunidad de Estados Independientes, constituyéndose así en otra alternativa de organización para los trabajadores del mundo. Recomendamos la lectura de las tesis de la Corriente Sindical Clasista y Unitaria y la correspondiente al Sindicalismo Democrático. Para una ilustración adecuada sobre este fenómeno. Anexos 1 y 2.

2. EL SINDICALISMO EN COLOMBIA

EL SINDICALISMO EN COLOMBIA

Como uno de los principales organismos que sirven de herramienta para aplicar la política neoliberal de sojuzgamiento de las naciones y sus poblaciones, el Banco Mundial –en su estudio del primer semestre de 2006 sobre los impactos de la reforma laboral en Colombia– no podía menos que plantear las siguientes ‘recomendaciones’ y consideraciones:

- Que el salario mínimo en Colombia es muy elevado, por lo cual hay que reducirlo.
- Que debe rebajarse el número de salarios a partir del cual se aplique el salario integral. “particularmente importantes” las contribuciones al mencionado documento realizadas por el ministro de Hacienda, Alberto Carrasquilla, y el viceministro técnico de Protección, Ramiro Guerrero,
- Que corresponde eliminar los aportes parafiscales.
- Que se desvincule la protección social respecto de la relación de trabajo, asegurándola por medio de recursos fiscales y no con el pago atinente a la relación laboral.
- Que se adopte para los jóvenes un salario menor al mínimo.
- Que el pago dominical sigue siendo el mayor de la región, por lo cual debe reducirse todavía más.

Pero tales recomendaciones aunque son de autoría exclusiva del BM, incluyen también aportes del gobierno de Uribe. En las páginas iniciales del estudio, el Banco dice que “el Gobierno de Colombia, principalmente a través del Ministerio de Protección Social y el Departamento Nacional de Planeación, no sólo suministró retroalimentación clave durante toda la implementación del proyecto, sino que participó activamente en la producción de varias partes del informe”. Y revela que fueron entonces el subdirector de Planeación, José Leibovich, así como que el actual subdirector del Departamento Nacional de Planeación, Mauricio Santamaría, quienes lideraron y fueron jefes de tarea del equipo que produjo el documento.

Ello no es de extrañar, puesto que Álvaro Uribe Vélez es uno de los más solícitos impulsores de las políticas que propenden abaratar la mano de obra colombiana, despojándola de toda protección legal y desmontando las reivindicaciones alcanzadas por el movimiento sindical a lo largo de su historia. Antes de alcanzar la presidencia, Uribe fungió como Senador ponente de las leyes 50 de 1990 y 100 de 1993, para una vez posesionado en la primera magistratura continuar la reforma laboral por la Ley 789 de 2002 y la pensional con la Ley 797 del siguiente año. Y ahora, ya reelegido, continúa porfiando porque se aprueben nuevas modificaciones laborales y pensionales aún más regresivas.

Consciente de que el sindicalismo constituye un obstáculo para su arremetida contra los derechos de los trabajadores y la población en general, el presidente Uribe siempre ha tenido en la mira debilitarlo. Así lo podemos constatar con el análisis realizado por la secretaría de Asuntos Energéticos de la CUT, que –partiendo del siguiente cuadro, en el cual se describe la debilidad del movimiento sindical–, establece:

Sindicalización en Colombia, 2005

Confederación	No. Sindicatos*	%	No. afiliados	%
CUT	727	25,6	564.523	65,2
CGT	462	16,3	102.381	11,8
CTC	223	7,9	65,86	7,6
No confederados	1.487	52,5	133.478	15,4
Total	2.835	100	866.238	100

“Censo sindical 2005: Departamento de Organización de la CUT y Escuela Nacional Sindical.

* Miles.

Las cifras anteriores representan un porcentaje de sindicalización aproximado del de 4,5%, tomando como base los datos oficiales, que reportan 16 millones 600 mil personas ocupadas. El 54,26% de los afiliados pertenecen al sector estatal y solamente el 45,74% al privado, contrario a la proporción de 1984, cuando el sector privado era 63%. Estos cambios reflejan un abaratamiento de la mano de obra más drástico en el sector privado y la crisis en la industria, causada por la apertura económica.

El 46,7% de la CUT corresponde a los maestros públicos. La Central solamente tiene 32.000 de los 80.000 trabajadores organizados del sector manufacturero, que según el DANE son 2 millones 500 mil. Como prueba de la hostilidad gubernamental ante la organización de los trabajadores, en 2005 el Ministerio de Protección Social negó el 40% de las solicitudes de registro de nuevos sindicatos.

De aproximadamente 8 millones de trabajadores formales, 3 millones 500 mil tienen contrato de trabajo y de ellos menos de 300 mil están regulados por convención, laudo arbitral o pacto colectivo. En el 2005 se firmaron 237 pactos colectivos y 349 convenciones colectivas, que en población amparada significaron 138.458 asalariados, de los cuales el 33,2% correspondía a población no sindicalizada, que es el caso de los pactos colectivos. En el mismo período, 69 pliegos de peticiones fueron a Tribunal de Arbitramento Obligatorio y de ellos 53 produjeron Laudos Arbitrales, lo que manifiesta la reticencia de los patronos a llegar a acuerdos directos.

Estas cifras ilustran el grave deterioro del derecho a la contratación colectiva, del cual el Estado es el primer trasgresor, con la negativa de los gobiernos de Andrés Pastrana y Álvaro Uribe a reconocer el derecho de negociación a un millón de empleados públicos de conformidad con la Ley 411 de 1997, que está en armonía con el artículo 53 de la Constitución y con el Convenio 151 de la OIT y que ratificó la

Corte Constitucional en su sentencia C-1234 de noviembre de 2005. La Corte reafirmó el derecho que tienen estos trabajadores a tramitar sus pliegos de peticiones y negociar las condiciones de trabajo, haciendo referencia a los maestros, los empleados de la rama judicial, los organismos de control, el ICBF y el SENA, entre otros.

Mientras estos desconocimientos avasallan al sindicalismo, la desregulación de las relaciones laborales se acentúa a través de las Cooperativas de Trabajo Asociado, CTA, las cuales pasaron de 356 en el año 2000 a 2.500 en 2005, sólo contabilizando las que están debidamente registradas. Pero de acuerdo con estudios de la Escuela Nacional Sindical de Medellín, ENS, e investigaciones de varias universidades, existen aproximadamente 15 mil CTA que operan sin ningún control y que se conforman y disuelven continuamente según los requerimientos de las empresas a las cuales les suministran la mano de obra o de las circunstancias de las regiones donde operan.

En industrias como las confecciones, calzado, ensamble de electrodomésticos y equipos de oficina se contrata a destajo. Los trabajadores de la industria del transporte de carga y pasajeros no tienen ninguna regulación y sus contratos de trabajo son verbales. El trabajo en las sociedades portuarias es a destajo pero además contratado por CTA. En las multinacionales de la floricultura no se permite la sindicalización y tienen como constante el trabajo temporal. Los maestros universitarios contratados por hora cátedra son más de 60 mil, que contrastan con los 8 mil sindicalizados.

Así sucesivamente cada frente de producción y de servicios –como la salud, la hotelería, bebidas y alimentos– reflejan igual o peor situación. Bavaria fue vendida después de destruir el sindicato y acabar la Convención Colectiva de Trabajo que se aplicaba a sus 15.000 trabajadores. Los ingenios azucareros contratan el corte de caña a destajo con las cooperativas de trabajo asociado y con los contratos sindicales, sistemas con que sobreexplotan a 16.000 corteros. Más grave aún, siendo que las CTA no están autorizadas para intermediar mano de obra y legalmente deberían ser cooperativas de producción o prestación de servicios, el gobierno se vale de ellas para acabar con las convenciones y el contrato individual de trabajo en los hospitales públicos, las clínicas del ISS, Adpostal y las electrificadoras, entre otros.

Resumiendo, la crisis del movimiento sindical se debe principalmente a la ofensiva del imperialismo y de los gobiernos por abaratar la mano de obra, despropósito que contempla el intento de desaparecer al movimiento sindical y borrar de la legislación cualquier vestigio del derecho laboral individual y colectivo. Se trata de acabar con las conquistas ganadas en un siglo de luchas obreras. No es despreciable la incidencia que la dispersión tiene en la crisis, dispersión que ya constituye una característica del movimiento sindical colombiano como consecuencia de la influencia perniciosa de corrientes patronales y gobiernistas, unas veces, y otras del sectarismo y de los dogmatismos que obstaculizan la adopción de una forma organizativa unitaria y consecuente con los intereses de la clase, del pueblo y de la nación. La crisis también es ideológica y política.

El asunto anterior guarda estrecha relación con la posición que la Central Unitaria de Trabajadores debe asumir respecto a la tercerización o desregulación del trabajo. La forma como debemos enfrentar las cooperativas de trabajo asociado, las empresas

asociativas de trabajo, los contratistas y subcontratistas y los mismos contratos sindicales, es adelantando una juiciosa labor de denuncia y organización que conduzca al levantamiento de los trabajadores contra tan oprobiosas formas de explotación y por recobrar los derechos de organización y negociación colectivos. Ese proceso de organización debe tener como condición que se concrete un llamamiento nacional para movilizar a todos los sectores democráticos para recuperar los derechos de los trabajadores colombianos.

El gobierno autoritario de Álvaro Uribe comete tropelías como la liquidación del Instituto de los Seguros Sociales, la liquidación de la Empresa Antioqueña de Energía, la venta de las acciones de Ecopetrol, la puesta en bolsa de Ecogas y la venta de las últimas acciones estatales de ISA, aparte de la nefasta agenda legislativa que generaliza el cobro del IVA, rebaja los impuestos a las multinacionales, impone un fascista Código del Menor, recorta las transferencias a los municipios para el pago de educación, salud y saneamiento y somete a ratificación del Senado uribista el colonialista TLC, entre otros.”

2.1. ESTADÍSTICAS SINDICALES

El salario mínimo legal se paga a más de 4 millones de trabajadores. Equivale a 120 dólares mensuales, es decir 4 dólares diarios por una jornada laboral de 48 horas semanales.

Evolución salario mínimo mensual

Año	Salario Mínimo	Aumento %
1984	11.082,00	
1985	13.557,60	22,34
1986	16.811,40	24,00
1987	20.509,80	22,00
1988	25.637,40	25,00
1989	32.559,60	27,00
1990	41.025,00	26,00
1991	51.720,00	26,07
1992	65.190,00	26,04
1993	81.510,00	25,03
1994	98.700,00	21,09
1995	118.933,50	20,50
1996	142.125,00	19,50
1997	172.005,00	21,02
1998	203.826,00	18,50
1999	236.460,00	16,01
2000	260.100,00	10,00
2001	286.000,00	9,99
2002	308.880,00	8,04
2003	332.000,00	7,44
2004	358.000,00	5,50
2005	381.500,00	
2006*	408.014,00	6,95
2007		

* Subsidio de transporte: \$ 47,700.00 (↑ 7,19%).

Evolución salario mínimo mensual y prestaciones legales mínimas

Pesos corrientes y variaciones porcentuales anuales

Año	Salario total anual (a)	Aumento % anual	Salario Mínimo (b)	Aumento % anual	Subsidio transporte mensual* (c)	Aumento % anual	Prima de servicios anual (d)	Aumento % anual	Cesantía anual (e)	Aumento % anual
1984	172.498		11.082,00		1.102		11.298,0		12.400	
1985	207.356	20,2	13.557,60	22,34	1.350	22,5	13.557,6	20,0	14.908	20,2
1986	256.810	23,8	16.811,40	24,00	1.650	22,2	16.811,4	24,0	18.461	23,8
1987	313.137	21,9	20.509,80	22,00	2.000	21,2	20.509,8	22,0	22.510	21,9
1988	390.774	24,8	25.637,40	25,00	2.450	22,5	25.637,4	25,0	28.087	24,8
1989	495.647	26,8	32.559,60	27,00	3.062,5	25,0	32.559,6	27,0	35.622	26,8
1990	623.718	25,8	41.025,00	26,00	3.797,5	24,0	41.025,0	26,0	44.823	25,8
1991	786.311	26,1	51.720,00	26,07	4.787	26,1	51.720,0	26,1	56.507	26,1
1992	991.089	26,0	65.190,00	26,04	6.033	26,0	65.190,0	26,0	71.223	26,0
1993	1.239.186	25,0	81.510,00	25,03	7.542	25,0	81.510,0	25,0	89.052	25,0
1994	1.498.475	20,9	98.700,00	21,09	8.975	19,0	98.700,0	21,1	107.675	20,9
1995	1.812.658	21,0	118.933,50	20,50	11.353	26,5	118.933,5	20,5	130.287	21,0
1996	2.166.121	19,5	142.125,00	19,50	13.567	19,5	142.125,0	19,5	155.692	19,5
1997	2.632.320	21,5	172.005,00	21,02	17.250	27,1	172.005,0	21,0	189.255	21,6
1998	3.122.664	18,6	203.826,00	18,50	20.700	20,0	203.826,0	18,5	224.526	18,6
1999	3.622.596	16,0	236.460,00	16,01	24.012	16,0	236.460,0	16,0	260.472	16,0
2000	3.984.769	10,0	260.100,00	10,00	26.413	10,0	260.100,0	10,0	286.513	10,0
2001	4.394.000	10,3	286.000,00	9,99	30.000	13,6	286.000,0	10,0	316.000	10,3
2002	4.768.000	8,5	308.880,00	8,04	34.000	13,3	309.000,0	8,0	343.000	8,5
2003	5.135.500	7,7	332.000,00	7,44	37.500	10,3	332.000,0	7,4	369.500	7,7
2004	5.552.800	8,1	358.000,00	7,83	41.600	10,9	358.000,0	7,8	399.600	8,1

a = b + c X 12 + d + e; d = b; e = b + c. * Para 1995 el dato corresponde al periodo entre mayo 1 y dic 31.

A partir de 1984 el salario mínimo se unificó para todos los sectores de la economía.

Revista del Banco de la República. Enero 2004. Pág. 211.

Trabajadores beneficiarios de la contratación colectiva

1994	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
196.241	169.505	203.928	176.741	150.966	186.963	115.153	119.791	72.264	62.777

Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Para 2202-2004: Informe de Carlos Rodríguez, Presidente de la CUT, a la 37 Junta Directiva Nacional de la CUT, abril 8 y 9, 2005.

Sindicalistas asesinados en Colombia

Tipo trabajador	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	Total
Afiliados	91	96	190	86	149	253	147	77	55	103	133	134	1504
Directivos	18	50	26	27	32	31	39	29	24	32	63	50	421
Total	109	148	216	113	181	284	186	106	79	135	196	184	1925

Banco de Datos de Derechos Humanos. Escuela Nacional Sindical.

La información sistematizada en el Banco de Datos en Derechos Humanos de la Escuela Nacional Sindical, ENS, muestra que entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2005 en Colombia fueron asesinados 70 sindicalistas, 260 recibieron amenazas de muerte, 56 fueron detenidos arbitrariamente, 7 recibieron atentados con artefactos explosivos y armas de fuego, 32 fueron hostigados y perseguidos por su actividad sindical, 8 tuvieron que desplazarse forzosamente, 3 fueron desaparecidos y 1 sindicalista fue víctima de un allanamiento ilegal.

Violaciones a la vida, libertad e integridad de sindicalistas colombianos en 2001-2003

Tipo de violación	2001	2002	2003
Amenazas de muerte	233	189	295
Homicidios	196	184	90
Atentado con o sin lesiones	24	17	20
Desaparición	12	9	6
Allanamiento	1	-	12
Defención	7	11	42
Hostigamiento	13	19	55
Secuestro	41	27	6
Desplazamiento	70	2	91
Tortura	1	1	-
Total	598	459*	617

En mayo de 2002 fueron retenidos 128 trabajadores de Telecom. En Bucaramanga durante el desarrollo de un conflicto laboral y aproximadamente 80 sindicalistas más fueron víctimas de amenazas y debieron exiliarse como consecuencia de ellas. Estas cifras no se incluyen en este cuadro porque no hacen parte de las variables consideradas en nuestro sistema de información. Cuando lo imposible en términos jurídicos se hace posible en términos políticos.

Informe sobre la violación a los derechos humanos de los sindicalistas colombianos en el año 2003. Cuadernos de Derechos Humanos No. 14. Escuela Nacional Sindical, ENS.

Medellín, Colombia. Abril 2004. Pág. 16.

Población ocupada y sindicalizada por ramas económicas.						
Rama de actividad	Población ocupada				Población afiliada 2005	Tasa de sindicalización %
	2002	2003	2004	2005		
No bien especificados					4.627	
Agricultura, caza y pesca	3.861.727	3.768.856	3.683.299	3.844.623	78.017	2,03
Comercio	4.553.043	4.375.240	4.400.378	4.468.613	63.265	1,42
Construcción	816.016	767.272	784.946	839.055	4.627	0,55
Electricidad, gas y agua	69.673	61.989	74.222	73.479	26.788	36,46
Estblos. financieros	193.248	197.837	220.663	188.935	27.295	14,45
Ind. manufacturera	2.454.628	2.327.590	2.407.673	2.444.890	78.090	3,19
Minas y canteras	156.676	177.002	199.281	227.632	15.646	6,87
Servicios comunales, sociales y personales. Actividades inmobiliarias	4.033.057	4.653.398	4.595.752	4.727.773	468.284	9,90
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1.150.635	1.132.537	1.205.079	1.255.014	64.408	5,13
Total	17.288.703	17.461.721	17.571.292	18.070.014	831.047	4,60

Fuente: DANE, Encuesta Continua de Hogares. Censo Sindical ENS. *Datos aproximados para 2005 de explotación de minas y canteras, Suministro de electricidad, gas y agua, e Intermediación financiera.

Ocupados por posiciones ocupacionales 2003-2005				
Promedio ocupacional en miles	Promedio anual			Variación % 2004-2005
	2003	2004	2005	
Total	17.467	17.578	18.072	2,8
Empleados particulares	5.924	5.885	6.283	6,8
Empleados gobierno	1.093	1.069	1.101	3,0
Empleados domésticos	879	820	818	-0,3
Cuenta propia	6.855	7.073	7.065	-0,1
Patrón o empleador	819	900	951	-5,7
Trabajador familiar SR	1.050	976	937	-3,9
Jornalero o peón	51	45	41	-8,9
Otro	796	810	876	8,2

Fuente: DANE, Encuesta Continua de Hogares.

Evolución de la sindicalización en Colombia 1947-2005							
Años	1947	1965	1974	1984	1996	2002	2005
Afiliados	165.595	700.000	835.200	873.442	876.005	854.944	831.047
Tasa de afiliación	4,7	13,4	12,5	9,3	6,0	4,93	4,60

Censo Ministerio de la protección social- ENS

Participación sindical % por ramas de actividad económica				
Rama de actividad	1984	1992	2000	2005
Agricultura	6,4	7,1	7,5	9,29
Minería	1,5	1,7	1,8	1,86
Industria	14,3	14,4	12,7	9,3
Electricidad, gas y agua	1,7	3	2,4	3,19
Construcción	2,1	0,8	1	0,55
Comercio y hoteles	5,6	7	7,1	7,53
Transporte y comunicaciones	24,7	12,5	8,8	7,67
Establecimientos financieros	5,5	6,1	5,8	3,28
Administración pública y servicios personales	38	47,1	52,4	56,35
Actividades no especificadas				0,56
Total	100	100	100	100

Censo MinTrabajo y ENS.

Trabajadores afiliados a sindicatos en el sector público y privado Participación porcentual. Total Nacional				
SECTOR	1984	1992	2000	2005
Público	37	54,5	58,4	54,26
Privado	63	45,5	41,6	45,74

Censo ENS.

Sindicatos y afiliados por clases de sindicatos 2005				
Clase de sindicato	No. sindicatos	%	No. afiliados	%
Empresa	1.010	36,49	214.010	25,75
Gremio	1.469	53,07	427.499	51,44
Industria	276	9,97	187.189	22,52
Oficios varios	13	0,47	2.349	0,28
Total	2.768	100	831.047	100

ENS.

Los trabajadores asalariados en Colombia son 8 millones; aproximadamente 3,9 millones están vinculados mediante contrato de trabajo: 1,6 millones a término indefinido y 2,3 millones a término fijo.

Existen diversas formas atípicas de "contratación" laboral:

- Contratos de prestación de servicios, de carácter civil o comercial;
- Contrato por obra;
- Cooperativas de trabajo asociado
- Contratos sindicales;
- Trabajo domiciliario, etc. En 2005 el ingreso anual per cápita de los colombianos es de US \$2.500. Predominan los sindicatos de empresa, no obstante existir la posibilidad legal de crear los sindicatos por ramas de la economía o de los servicios.

La dispersión organizativa es muy preocupante: 866.000 trabajadores organizados en más de 2.835 sindicatos. En cambio, los empresarios se agrupan en poco más de 20 gremios por ramas de la economía, que les garantizan mayor poder de interlocución frente al Estado.

Las empresas temporales de empleo ocupan a más de 1.400.000 trabajadores (jóvenes debidamente capacitados y vinculados mediante contratos a corto plazo –6 meses o menos–, lo que le facilita a los intermediarios del empleo efectuar un relevo permanente y sistemático para impedir que se organicen en sindicatos.

En su edición del pasado 24 de mayo, el periódico Portafolio bajo el título "Corte permite acabar con sindicatos ilegales", se refiere a la Sentencia T- 216 de 1006, proferida por la Corte Constitucional. La sentencia referida avala la conducta del Ministerio de Protección Social en la revocatoria directa de los actos de inscripción de sindicatos constituidos por trabajadores que siendo previamente miembros de otra organización constituyen una nueva para defenderse de algunas acciones patronales, figura que los empleadores y el Ministerio han denominado el "carrusel sindical".

La Corte Constitucional, en la Sentencia C- 797 de 2000, reconoció la posibilidad de la múltiple militancia sindical, hasta entonces prohibida.

La Central Unitaria de Trabajadores de Colombia, CUT, ve con preocupación el desconocimiento de la prohibición contenida en el artículo 73 del Código Contencioso Administrativo que establece que "cuando un acto administrativo haya creado o modificado una situación jurídica de carácter particular y concreto o reconocido un derecho de igual categoría, no podrá ser revocado sin el consentimiento expreso y escrito del respectivo titular", pues con ello se sienta un precedente de arbitrariedad. Corresponde al juez independiente determinar la legalidad o ilegalidad de un acto, y con la sentencia T-215 de 2006, se le sustrae esa competencia. No obstante que la sentencia de tutela en principio sólo tiene efectos entre las partes, en cuanto precedente abre el camino a la injerencia de los empleadores en la vida sindical, a la arbitrariedad revocatoria de la inscripción de nuevos sindicatos, juntas directivas sindicales y estatutos inscritos mediante actos ejecutoriados.

En dos años cayó el ingreso real promedio de los trabajadores colombianos

En 2004 y 2005, los hombres, los profesionales y los trabajadores del agro y la minería fueron los más afectados con esa situación, dada a conocer por el Departamento Nacional de Planeación (DNP). Los datos del DNP se basan en la encuesta de hogares del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE), la misma que sirve para medir el desempleo. Al final de 2005, el ingreso promedio de los trabajadores de las 13 principales ciudades era de 675.000 pesos, y dos años atrás equivalía a 755.000 pesos, lo cual señala una caída del 10,6%.

Para los hombres, la caída en el ingreso fue de 11,5%, mientras que para las mujeres fue de 9,5%. Al finalizar 2005, en las 13 principales ciudades del país el ingreso promedio de los hombres era de 759.000 pesos frente a un ingreso equivalente a 857.000 pesos que tenían dos años antes. En el caso de las mujeres, en promedio recibían al final de 2005, 577.000 pesos contra el equivalente a 637.000 pesos dos años atrás.

En esos dos años, las mujeres prácticamente no recuperaron nada en su diferencia de ingresos frente a los hombres. Al final de 2005, ganaban el 76% de lo que ganaban los hombres, mientras que dos años antes ganaban el 74,3%. Aunque la caída en el ingreso real promedio de las trabajadoras es ligeramente menor que el de los hombres, ellas sólo son el 46% de la fuerza laboral, mientras que los hombres son el 54% restante.

Los trabajadores a quienes aumentó más su poder adquisitivo fueron los de electricidad, gas y agua, cuyos ingresos alcanzaban, luego de dos años, para comprar un 22% más de bienes y servicios. Sin embargo, sólo uno de cada 200 trabajadores está en esta rama. En cambio, en donde se ha perdido más poder de compra es en la categoría 'resto', que incluye agro y minería, donde los ingresos cayeron 31%. Pero este también es un grupo pequeño, donde sólo están dos de cada cien trabajadores.

Las ramas donde hay más trabajadores son comercio, con 29 de cada cien trabajadores, y servicios comunales, con 22 de cada cien. Los trabajadores del comercio perdieron 1,57% de su ingreso, mientras que los de servicios comunales perdieron 4,87%. Entre los grupos que dan más empleo, en donde hubo mayor pérdida de ingresos fue en servicios financieros, donde laboran 9 de cada 100 trabajadores, quienes perdieron 17,43% de su ingreso.

Los más educados ahora ganan menos

En este momento, 15 de cada 100 trabajadores colombianos tienen una carrera universitaria, pero este grupo de profesionales es el que ha visto caer más su ingreso real, el cual, según indican los expertos de las entidades oficiales, se les redujo en un 16% en los últimos dos años.

Para quienes tienen un nivel educativo más allá del bachillerato pero que no alcanzan a completar una carrera profesional, el ingreso real se les redujo en un 9,8%. Mientras tanto, para las personas que son bachilleres, su nivel de ingresos se redujo en un 3,6% en términos reales. Por el contrario, el ingreso aumentó para quienes tienen entre cero y diez años en su nivel de educación.

El ingreso promedio de los trabajadores profesionales, es decir, con 16 o más años de educación, era al finalizar el año pasado 1'592.000 pesos. El ingreso promedio de todos los trabajadores corresponde a aquellos que tienen entre 11 y 15 años de educación, es decir, que cuentan con un bachillerato completo y otros estudios, pero sin llegar a completar una carrera profesional.

2.2 El TLC y el asunto laboral

Otro de los instrumentos utilizados por Estados Unidos para adelantar su política de avasallamiento económico mundial son los Tratados de Libre Comercio (TLC) con países significativamente más pequeños y débiles, enmarcados dentro de una globalización a la cual el mismo Henry Kissinger se refiere expresando que "Lo que se denomina globalización es en realidad otro nombre para el papel dominante de los Estados Unidos". Mediante estos tratados EEUU se apodera de mercados, abre zonas a sus inversiones y afianza un control económico que no puede garantizar plenamente con los grandes países o regiones.

En febrero 27 de 2006 se 'cerraron' las negociaciones del TLC entre EEUU y Colombia y el 22 de noviembre del mismo año se firmó el Tratado, aunque en realidad las negociaciones todavía no se han finiquitado y el gobierno continúa haciendo concesiones a su contraparte norteamericana. En el asunto laboral, el TLC proclama que se mantengan estándares laborales acordes con lo internacionalmente convenido. Sin embargo, la insistencia estadounidense por incluir un capítulo laboral se debe a las presiones del Partido Demócrata –el cual recuperó la mayoría parlamentaria en las elecciones de noviembre de 2006–, en razón de los reclamos hechos por los sindicatos y empresarios de ese país para que no se pierdan empleos en su territorio

a causa del desplazamiento de las inversiones que buscan mano de obra barata con el propósito de producir mercancías que después sean exportadas a EEUU, o que los sectores exportadores de cada país –por ejemplo los floricultores colombianos– no apliquen peores condiciones laborales a las existentes en los demás sectores. En otras palabras, la inclusión de un capítulo laboral en el TLC no obedece a la preocupación por mejorar las condiciones laborales de los trabajadores colombianos, sino a que sectores del Partido Demócrata empiezan a inquietarse por el grave deterioro de la base social de sus votantes, por ejemplo, el TLCAN trasladó fuera de ese país 879.000 empleos del sector manufacturero, y para 2004 se perdieron 780.000 empleos en las fábricas textiles, mientras, el 1% de la población percibe más del 50% del ingreso obtenido por el total de la población. En 2002 el ingreso promedio cayó 3% y los ciudadanos en condiciones de pobreza alcanzaron los 35 millones, es decir, el 12.5% del total poblacional.⁹ Por otro lado, el estancamiento de los salarios reales en EEUU lleva más de 30 años. A pesar de que la economía es mucho más fuerte y esa nación más rica, los trabajadores nunca han podido recuperar los ingresos de 1973. "Lo que vemos hoy es el resultado de un cuarto de siglo de políticas que ha reducido sistemáticamente el poder adquisitivo de los trabajadores".¹⁰ En Colombia la fuerza de trabajo barata es una realidad, entre otras, porque se labora una de las jornadas más largas del mundo, y que lo que ha aumentado es el empleo informal y que los pocos derechos laborales subsistentes están en la mira de ser suprimidos por el gobierno de Álvaro Uribe.

La Red Colombiana de Acción frente al Libre Comercio y el ALCA, Recalca, enfatiza que "los demócratas realmente no están interesados en el bienestar o los derechos de los trabajadores y trabajadoras colombianos, sino en defender su producción local y los intereses de sus electores. La escasa preocupación de la mayoría de los demócratas en este aspecto es visible en el hecho de que lo que se pacta en un TLC no es una mejoría en las condiciones laborales, ni la aplicación de estándares laborales de acuerdo con los avances mundiales o a la aplicación integral de los acuerdos internacionales más avanzados en esta materia. Lo que se establece es la aplicación de la ley de cada país por deficiente que ella sea y se estipula solamente que no se le concedan a los empresarios exportadores condiciones particulares para exportar con mano de obra más explotada que en otros sectores.

Estados Unidos es un país que sufre graves desequilibrios y desigualdades en materia laboral. La sindicalización es exigua y hay numerosas formas de superexplotación que afectan principalmente a los millones de inmigrantes, a quienes no se les asegura ni siquiera el derecho a la ciudadanía, mucho menos a condiciones justas de trabajo. Muchos de los demócratas que aparecen tan preocupados por los asesinatos de sindicalistas en Colombia no exigen garantías para los inmigrantes en Estados Unidos, ni garantías para sus propios trabajadores. Aunque en EEUU también existe un importante sector de opositores genuinos a estas formas del 'libre comercio' no cabe duda de que la burguesía norteamericana acorrará a la clase obrera de su país exigiéndole el desmonte de sus derechos a cambio de no trasladar sus factorías, enclaves productivos y comerciales a los lugares del planeta donde abunda mano de obra más barata y dócil.

9. Gilbert González. University of California, Irvine.

10. Paul Krugman. The Big Disconnect. The New York Times. September 1, 2006

El TLC no exige ni garantiza la mejoría en las condiciones laborales en Colombia y, por el contrario, pretende aprovechar las 'ventajas comparativas' que en nuestro caso son los recursos naturales y la mano de obra barata. Cualquier renegociación del Tratado significaría empeorar aún más las condiciones para Colombia y consagrar nuevas ventajas para Estados Unidos." ¹¹

Con motivo del triunfo del Partido Demócrata en las elecciones celebradas recientemente en los EEUU abrió paso la condición de modificaciones al Tratado impuestas unilateralmente por el Imperio, sin tomar siquiera en cuenta el parecer del gobierno colombiano para su aprobación en el legislativo norteamericano. En el colmo del los desafueros entreguistas Uribe convocó a sesiones extras al Congreso para iniciar la aprobación de un texto desconocido, un hecho sin precedentes en el recorrido de la Nación.

3. NORMAS Y JURISPRUDENCIA SOBRE SINDICALIZACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

11. (Recalca. "Desespero gubernamental por dificultades del TLC en EEUU". Octubre 5 de 2006.)

NORMAS Y JURISPRUDENCIA SOBRE SINDICALIZACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Además de la Constitución, la normatividad laboral y sindical la desarrollan los Códigos Sustantivo y de Procedimiento del Trabajo, y otra legislación complementaria.

En lo relativo al régimen contractual y prestacional de los servidores del Estado, éste fue adoptado por medio de la Ley 6 de 1945 y de su Decreto Reglamentario 2127 del mismo año. Esta ley fijó las bases para organizar las instituciones de seguridad social, lo cual ocurrió en 1946 con la creación de la Caja Nacional de Previsión Social y del Instituto Colombiano de Seguros Sociales, entre otras instituciones.

marco legal del derecho laboral individual y colectivo para el sector privado se estableció en 1950, con la adopción del Código Sustantivo del Trabajo, mediante los Decretos 2663 y 3743 de 1950 –de Estado de Sitio–, los cuales fueron ratificados como legislación permanente por la Ley 141 de 1961.

Entre las eformas más importantes efectuadas a la legislación laboral, podemos mencionar las siguientes:

- 1965: Decreto 2351, que se aprobó como resultado de las grandes movilizaciones obreras realizadas durante la administración de Guillermo León Valencia. Introdujo normas mucho más rigurosas para el despido de los trabajadores y definió las tablas de indemnización que debía aplicar el empleador en caso de que el trabajador fuese despedido sin justa causa. Fuera de las disposiciones relativas a la estabilidad laboral, estableció el sistema de reajuste o retroactividad de las cesantías.

- 1990: Ley 50, de la cual fue ponente Álvaro Uribe Vélez, con la cual se inició la andanada neoliberal contra los trabajadores y el sindicalismo, y que –entre otras– acabó la retroactividad de la cesantía, rebajó el pago de indemnizaciones por despido injusto, suprimió la estabilidad después de 10 años de servicios, y reformó las condiciones de contratación, es decir, entronizó la flexibilización laboral.

-- 1993: Ley 100, en la cual Uribe también fungió como ponente y que modificó todo el sistema de seguridad social, entronizando la mercantilización de la salud y de las pensiones y socavando todavía más las condiciones para obtener las pensiones.

- 2002: Ley 789, con la cual Uribe completó el deterioro de la relación laboral individual, modificando la jornada ordinaria de trabajo y reduciendo los pagos por trabajo nocturno y dominical, entre otras medidas.

A su vez, la Constitución de 1991 contiene una serie de disposiciones atinentes a las condiciones laborales. Buena parte de éstas constituyen meros enunciados, no se cumplen y nada tienen que ver con la realidad social y del mercado de trabajo colombianos. Para iniciar, incluye el trabajo dentro de los derechos fundamentales, otorgándole el mismo rango jurídico que a la vida y a la libertad, así como que el trabajo no sólo constituye un derecho básico de toda persona, sino también una obli-

gación social, tal y como dispone el artículo 25, que dice: "El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas".

La Constitución de 1991 estableció como obligación del Congreso de la República expedir un Estatuto del Trabajo que no ha sido expedido, cuyos principios mínimos fundamentales los define el artículo 53 en los siguientes términos: "El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales... Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna... La ley, los contratos, los acuerdos y los convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores".

Igualmente, la Carta Política se refiere a una serie de derechos sindicales que, por una parte, no constituyen una concesión graciosa del Estado y, por la otra, tampoco se cumplen y que los gobiernos neoliberales vienen desmontando o debilitando.

Refiriéndonos específicamente a los derechos sindicales, cabe recordar que los sindicatos nacieron con el capitalismo y su actividad se tornó más intensa a partir del siglo XX. Las reivindicaciones logradas por los trabajadores en el mundo y en Colombia (jornada laboral de 8 horas, salario mínimo, vacaciones, prestaciones, etc., incluido el derecho a la existencia de los sindicatos) son el resultado de una ardua y prolongada lucha de las organizaciones sindicales. Pero además de la conquista de dichas reivindicaciones, la lucha sindical ha servido a los intereses generales de la población y de la nación. Relevemos la participación sindical en la defensa de la soberanía nacional, como ocurriera en la Masacre de las Bananeras en 1928 a causa de la represión perpetrada por el gobierno de Miguel Abadía Méndez para mantener el oprobioso régimen laboral y los intereses económicos de la United Fruit Company, así como la nacionalización del petróleo y la creación de Ecopetrol que se lograron merced a la lucha de los trabajadores para que en 1951 se revirtiera la Concesión de Mares.

El sindicalismo también ha estado presente en la protestas contra gobiernos dictatoriales, como aconteció en la caída de la dictadura de Rojas Pinilla o –para mencionar el ámbito internacional– de "Solidaridad" en Polonia, y contra los asesinatos políticos, por ejemplo, la huelga decretada por la CTC en razón del magnicidio de Jorge Eliécer Gaitán y de las actuales declaraciones de las confederaciones sindicales contra la violencia y en pro de una lucha política y sindical civilizada. Finalmente, la lucha sindical constituye un escenario y una escuela para la unificación y organización de

los trabajadores. Como profundizamos en el anterior capítulo, en todo el mundo y en Colombia el sindicalismo vive un proceso de debilitamiento.

Mas retornando a nuestro recuento de la legislación laboral, los derechos constitucionales relacionados con el sindicalismo son:

Derecho de asociación sindical

El cual –a su vez– hace parte del derecho genérico de asociación, aquél que asiste a las personas para unirse y organizarse con el propósito de alcanzar un fin común, y que se encuentra consagrado constitucionalmente en el artículo 38 en los siguientes términos: "Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad."

A su vez, el derecho de asociación sindical lo estipula el artículo 39 de la CN así: "Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución... La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos... La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial... Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión... No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública."

Los fundamentos del mencionado artículo 39 de la Constitución se encuentran en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ratificado por Colombia mediante la Ley 64 de 1968. Igualmente, el Estado colombiano aprobó mediante la Ley 26 de 1976 el Convenio número 87 adoptado por la Conferencia General de la OIT de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización.

El artículo 39 de la CN es complementado por los 353 y 354 del CST. El primero estipula: "Derecho de Asociación.- 1. De acuerdo con el artículo 39 de la Constitución Política los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí. 2. Las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas de este título y están sometidos a la inspección y vigilancia del Gobierno, en cuanto concierne al orden público. Los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas con la sola condición de observar los estatutos de las mismas."

Y el 354 dice: "Protección del derecho de asociación.- 1. En los términos del artículo 292 del Código Penal, queda prohibido a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical. 2. Toda persona que atente en cualquier forma contra el derecho de asociación sindical será castigada cada vez con una multa equivalente al monto de cinco (5) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente, que le será impuesta por el respectivo funcionario

administrativo del trabajo, sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar.”

El referido artículo 292 del Código Penal corresponde al Decreto 0100 de 1980. Hoy está vigente la Ley 599 de 2000, actual Código Penal, en cuyo artículo 200 se sanciona la violación a los derechos de reunión y asociación así: Considérense como actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, por parte del empleador: a). Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios; b). Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales; c). Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales; d). Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación, y e). Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes o comprobar la violación de esta norma.

Los gobiernos de Andrés Pastrana y Álvaro Uribe se han negado a reconocer el derecho de negociación a un millón de empleados públicos. Por otro, y como también referimos anteriormente, el derecho de sindicalización hace tiempo se encuentra de capa caída y a ello contribuye la política neoliberal de promover toda una pléyade de formas laborales contractuales que socavan los derechos de los trabajadores y atentan contra su sindicalización. Y finalmente existe una serie de disposiciones legales que conllevan a lo mismo. Tal el caso de los siguientes artículos del CST:

Artículo 364.- Personería jurídica.- Toda organización sindical de trabajadores, por el solo hecho de su fundación, y a partir de la fecha de la asamblea constitutiva, goza de personería jurídica.

Artículo 365.- Registro sindical.- Todo sindicato de trabajadores deberá inscribirse en el registro que para tales efectos lleve el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social...

Artículo 372. Efecto jurídico de la inscripción.- Ningún sindicato puede actuar como tal, ni ejercer las funciones que la ley y sus respectivos estatutos le señalen, ni ejercitar los derechos que le correspondan, mientras no se haya inscrito el acta de constitución ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y sólo durante la vigencia de esta inscripción... En los municipios donde no exista Oficina del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, la inscripción se hará ante el alcalde, quien tendrá la responsabilidad de enviar la documentación a la oficina del ministerio del municipio más cercano, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes. A partir de la inscripción se surten los efectos legales.

Como el Ministerio de Protección Social se ha negado reiteradamente a registrar sindicatos, de hecho los priva de las prerrogativas que dependen de tal registro.

Derecho de negociación colectiva

Que se encuentra establecido en los siguientes términos en el artículo 55 de la Constitución: Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

En el capítulo sobre la realidad sindical colombiana ya explicamos como este derecho viene siendo socavado por el gobierno.

Derecho de huelga

El cual hoy por hoy y de acuerdo con el alcance dado por los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo, OIT (Comité de Libertad Sindical), es uno de los medios legítimos que disponen los trabajadores y sus organizaciones para defender sus intereses económicos y sociales. Este derecho está consagrado así en el artículo 56 de la Constitución: “, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. La ley reglamentará este derecho. Una comisión permanente integrada por el gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales. La ley reglamentará su composición y funcionamiento”.

Empero, el derecho de huelga no sólo está restringido por la legislación laboral en cuanto que únicamente puede ejercerse como último recurso (cuando hayan fallado la negociación y los mecanismos de mediación y conciliación existentes, sin que pueda efectuarse nueva suspensión de labores mientras no se cumplan las etapas expresadas), sino que como puede leerse en el transcrito artículo 56 también ha sido limitado constitucionalmente prohibiéndolo en el caso de los servicios públicos esenciales.

A pesar de no haberse aprobado una ley que establezca integralmente cuáles son los servicios públicos esenciales, la jurisprudencia de la Corte Constitucional coincide con el criterio de la Comisión de Expertos del sector, según la cual “el carácter esencial de un servicio público se predica cuando las actividades que lo conforman contribuyen de modo directo a la protección de bienes o a la satisfacción de intereses o a la realización de valores, ligados con el respeto, vigilancia, ejercicio y efectividad de los derechos y libertades fundamentales” (Sentencia de 27 de octubre de 1994).

Después de la Constitución de 1991 fueron clasificados como esenciales los servicios públicos de la banca central (Banco de la República; Ley 31/92), los servicios públicos domiciliarios (Ley 142/92), la seguridad social en todo lo relacionado con la prestación de la salud y con el reconocimiento y pago de pensiones (Ley 100/93). Además en sentencia de octubre 4/95 la Corte Constitucional estimó que también son esenciales las actividades de las empresas de transporte en todas sus modalidades, las de las empresas de telecomunicaciones y la explotación, refinación y transporte del petróleo y sus derivados. En la educación también se prohíbe la huelga por considerarla servicio público esencial.

Trabajadores sin derecho de negociación y huelga

Otro de los mecanismos utilizados para cercenar los derechos de asociación, negociación y huelga, ha sido el de someter a los asalariados a una clasificación por medio de la cual se les niega tales derechos a determinado tipo de trabajadores, por ejemplo: los empleados públicos, política que viene implementándose en el país desde hace casi cuarenta años, a partir del Decreto Legislativo 3135 de 1968 y del Decreto Reglamentario 1848 de 1969, expedidos por el gobierno de Carlos Lleras Restrepo en sus postrimerías y coincidiendo con el fraude electoral que perpetró para impedir el ascenso a la Presidencia de la República de Gustavo Rojas Pinilla.

Grosso modo la clasificación vigente de los trabajadores se divide en dos:

- Trabajadores particulares, quienes se rigen por:
 - Contrato de trabajo (CST)
 - Contrato de Prestación de Servicio (Ley 50/90)
 - Socios Cooperados (Ley 79/88)
 - Empresas Asociativas de Trabajo (Ley 10/91)
 - Empresas de Servicios Temporales (Ley 50/90)
 - Contratistas
- Servidores públicos (Decreto 2127/45), quienes a su vez se distinguen en dos categorías:
 - Trabajadores Oficiales, que se rigen por el Derecho Administrativo, y
 - Prestan un servicio donde frecuentemente predomina más la actividad física.
 - Su vinculación se hace por medio de contrato de trabajo.
 - Se rigen por el derecho laboral (Decreto 2127/45).
 - Están sometidos a la Justicia Ordinaria
 - Empleados Públicos, quienes son de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, y de elección popular. Los de libre nombramiento y remoción:
 - Prestan un servicio donde generalmente predomina más la actividad intelectual.
 - Su vinculación se hace por nombramiento.
 - Se rigen por el derecho administrativo.
 - Están sometidos a la justicia administrativa.
 - No tienen derecho a la negociación colectiva.
 - Son de libre nombramiento y remoción, por lo cual.
 1. Los actos mediante los cuales se vinculan o desvinculan laboralmente son discrecionales.
 2. No tienen estabilidad laboral.
 3. Carecen del derecho de negociación colectiva.
 4. Están sometidos al régimen salarial y prestacional general.

En el caso de los empleados de carrera administrativa

- Su vinculación y desvinculación se hace por medio de actos motivados.
- Su estabilidad es relativa.
- No tienen derecho a la negociación colectiva.
- Están sometidos a un régimen laboral, salarial y prestacional especial (estatutos de carrera).

Sobre la mencionada tipología, el Código Sustantivo del Trabajo dice:

Art.3. Relaciones que regula (el Código Sustantivo del Trabajo): Las de derecho individual del trabajo de carácter particular y las de derecho colectivo del trabajo, oficiales y particulares.

Art. 4. Servidores públicos: Las relaciones de derecho individual del trabajo entre la administración pública y los demás servidores del Estado no se rigen por este código, sino por los estatutos especiales que posteriormente se dicten. Además, el CST contiene los siguientes artículos sobre atención y la vigilancia de los sindicatos:

Art. 415. Atención por parte de las autoridades: Las funciones señaladas en los apartes 3º y 4º del artículo anterior implican para las autoridades, y especialmente para los superiores jerárquicos de los asociados, la obligación correlativa de recibir oportunamente a los representantes del sindicato y de procurar la adecuada solución a sus solicitudes.

Art.485. Autoridades que los ejercitan: La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de este Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el gobierno, o el mismo ministerio lo determine. Y la Constitución Nacional contiene los siguientes artículos relacionados con la clasificación de los trabajadores:

Art. 123: Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio.

Art. 124: La ley determinará la responsabilidad de los servidores públicos y la manera de hacerla efectiva.

Art. 125: Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de los trabajadores oficiales y los demás que determine la ley... Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público... El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la

ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes. El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley... En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción.

3.1 Convenciones y pactos colectivos

Pactos colectivos

Artículo 481.- Celebración y efectos.- Los pactos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas en los títulos II y III, capítulo I, parte segunda del Código Sustantivo del Trabajo, pero solamente son aplicables a quienes los hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos... Cuando el sindicato o sindicatos agrupen más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, ésta no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes.

Convenciones colectivas

Artículo. 467.- Definición.- Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios empleadores o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.

Docentes

Dado que este material hace parte de aquellos que la Escuela Sindical de Fecode viene elaborando en su labor de capacitación y divulgación, es del caso hacer una mención particular –aunque sintetizada– de la normatividad laboral del sector docente, así como de la situación que atraviesa el sindicalismo en él actuante.

Del sector organizado de los trabajadores colombianos se destaca el magisterio de la educación básica, el cual abarca a más de la tercera parte del total de los 866.238 trabajadores sindicalizados en 2005. Y de 300.000 maestros vinculados a la educación básica pública, 220.000 están afiliados a Fecode. Por su parte, los maestros del sector privado no se encuentra organizado sindicalmente, si no muy excepcionalmente. La estructura sindical del magisterio ofrece poca posibilidad a la afiliación de los maestros del sector privado porque ellos están dispersos en un inmenso número de planteles educativos, donde por muchas razones resulta casi imposible crear sindicatos.

Fecode agrupa a los sindicatos del magisterio de los 32 departamentos colombianos, constituyendo una Federación de sindicatos de maestros de las entidades territoriales del Estado. En Colombia la educación está descentralizada y las entidades territoriales cuentan con autonomía política y administrativa

Docentes del sector privado de enseñanza básica y media

1. Se rigen por el CST.
2. Sus contratos de trabajo son a término fijo (10 meses).
3. Se les aplica como artículos especiales los 101 y 102 del CST.
4. No están sometidos a un escalafón docente.
5. La mayoría no están sindicalizados.

Docentes universitarios

•Sector Privado

- Autonomía Universitaria
- Estatutos en cada entidad
- Priman contratos de prestación de servicios
- Pocos docentes de tiempo completo

•Sector Público

- Se rigen por Ley 30 de 1992 (empleados públicos)
- Incorporación por concursos
- Docentes de tiempo completo, medio tiempo y catedráticos
- Derechos limitados

Normatividad

- Decreto Ley 2277 de 1979: Antiguo Estatuto Docente. Restableció algunas garantías que habían sido arrasadas por el Decreto 128 de 1977, por lo cual Fecode apoyó estos aspectos aunque manifestó su desacuerdo con otros, tales como: 1) la naturaleza de la relación jurídica de los educadores con las entidades nominadoras oficiales, 2) la no aplicación del Estatuto a los educadores privados, 3) la integración de las Juntas de Escalafón, 4) la negación de los derechos sindicales a los trabajadores de la educación, 5) la falta de estabilidad de los educadores en el cargo, 6) el régimen de traslados de los educadores, 7) las prohibiciones contra los educadores, derivadas de su carácter de empleados públicos y 8) las causales de mala conducta.

- Ley 91 de 1989. Régimen prestacional del magisterio.

- Ley General de Educación, Ley 60 de 1994. (Leer cartilla de la Escuela de Formación Sindical de Fecode, sobre transferencias)

- Acto Legislativo 01 de 2001: Desmontó el situado fiscal y creó el Sistema General de Participaciones (SGP). (Leer cartilla de la Escuela de Formación Sindical de Fecode, sobre transferencias)

- Ley 715 de 2001: Concedió facultades extraordinarias al Presidente de la República para expedir el nuevo Estatuto Docente, que en efecto profirió con el Decreto 1278 de 2002. La Ley 715 arrasó el escalafón de los antiguos maestros y estableció una

escala salarial que en muchos casos significa la rebaja de la remuneración a pesar de lograr un ascenso. Además consolidó la municipalización del sistema educativo.

- Decreto 1278 de 2002: Nuevo Estatuto Docente (Estatuto de Profesionalización Docente). Negó la carrera docente y legalizó el despido y la negativa de derechos para más de 80 mil maestros provisionales, imponiéndoles el concurso. Hasta el 22 de abril de 2005 había sido demandado ante la Corte Constitucional en por lo menos ocho oportunidades en las cuales la Corte reiteradamente lo declaró exequible, confiriéndole rango de cosa juzgada constitucional en casi todas sus disposiciones. Los educadores que ingresaron al magisterio con posterioridad a dicho decreto lo hacen sin ninguno de los derechos adquiridos en materia de escalafón y antigüedad que habían establecido el Decreto 1278 de 1979 o el régimen prestacional de la Ley 91 de 1989. El 1278 también define que la función docente puede ser ejercida por cualquier profesional, despedagogizando la enseñanza. Estableció el concurso para ingresar al servicio pedagógico; un periodo de prueba de un año; las evaluaciones de competencias y desempeños; la obligatoriedad de la aceptación del nombramiento para donde se disponga, so pena de perder el lugar en las listas de elegibles, y profundizó la municipalización de la educación. Igualmente congeló de hecho los salarios por carencia de disponibilidad presupuestal para los ascensos, por la no obtención del puntaje mínimo del 80% en la evaluación de competencias para el ascenso o porque la entidad territorial se tome el máximo de tiempo para convocar los concursos.

Los derechos reconocidos por el nuevo Estatuto Docente son inocuos. Aunque los artículos relacionados con las prohibiciones, el abandono de cargo y las inhabilidades fueron declarados inexecutable por la Corte Constitucional, queda en pie el de las incompatibilidades, que de hecho se convirtió en una reforma vía decreto del régimen pensional especial, al abolir la compatibilidad de pensión y salario y colocar como causal para retiro del servicio el acceder a cualquier clase de pensión. A lo que se aúna el Plan de Desarrollo vigente (Ley 812 de 2003) que suprimió el régimen prestacional especial para los maestros nuevos.

Las causales de retiro se elevaron a 16, incluyendo la supresión del cargo, lo que representa eliminar la estabilidad laboral, reafirmando que el retiro del cargo conlleva la exclusión del escalafón y la consecuente pérdida de los derechos de carrera. Igualmente el régimen de traslados es discrecional por parte del nominador.

La capacitación y actualización, que hacen parte esencial de la evaluación de desempeño, tienen que hacerse bajo la responsabilidad del maestro sin ningún apoyo estatal, ni en dinero ni en tiempo, para realizarla. Las comisiones sindicales permanentes se redujeron a permisos temporales, golpeando el derecho de sindicalización.

Desde el punto de vista de la financiación, además de arrasar laboralmente con el magisterio abaratando los costos de la nómina, se congelan los costos de funcionamiento de conformidad con las reformas a las transferencias territoriales. El Sistema General de Participaciones reemplaza la financiación de la oferta educativa por el subsidio a la demanda.

- Decretos 1850 de 2003 y 3020 de 2003. Los dos anteriores suprimieron parte de los estímulos para las zonas rurales de difícil acceso, entrabaron deliberadamente el sistema de ascensos en el escalafón y entronizaron un régimen discrecional de traslados.

- Ley 812 de 2003: Disminuyó las pensiones del magisterio en 22% y deterioró el modelo de salud para el magisterio.

- Ley 797 de 2003. Reforma pensional de Uribe Vélez.

- Ley 812 de 2003. Plan de Desarrollo. Arrasa el régimen prestacional especial para los nuevos maestros.

- Decreto 1313 de 2005. Define, entre otros, el régimen salarial para el magisterio.

- La contrarreforma educativa "ordenó la fusión de miles de instituciones educativas con el consecuente recorte de la planta de personal docente y administrativa y el incremento desmesurado de la jornada laboral de los docentes; eliminó la autonomía institucional y en su lugar estableció la autonomía financiera; debilitó los gobiernos escolares e incrementó las facultades y funciones de los rectores, propiciando el autoritarismo y la presión sobre los educadores que están bajo su dirección". (Cuaderno Temático No. 3. Escuela Sindical, Fecode.)

4. NORMAS INTERNACIONALES

NORMAS INTERNACIONALES

CONVENIOS

- Convenio 87 de 1948 de la OIT, aprobado por la Ley 296 de 1976, sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicalización.
- Convenio 151 de 1978 de la OIT; concede el derecho de negociación a los empleados públicos. Aprobado por la Ley 411 de noviembre 5 de 1997.
- Convenio 151 de 1978 de la OIT, el cual en su artículo 7 habla de adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el desarrollo y la utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas, así como acerca de las condiciones de empleo o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones. Y su artículo 8 dice: La solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo, se deberá tratar de lograr de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados.
- Convenio 154 de la OIT sobre el fomento de la negociación colectiva, incorporado por la Ley 424 de 1999 y desarrollado por la Ley 584 de 2000. Este convenio se aplica a todas las ramas de la actividad económica.

JURISPRUDENCIA

Corte Constitucional

- Sentencia C- 377 julio 27 de 1998:

Al estudiar la constitucionalidad del Convenio 151, lo declaró exequible sin condiciones. Precisa que el derecho de asociación sindical incluye a los empleados públicos, con la única excepción de la fuerza pública (art. 39 CN); Ratifica así lo manifestado en otras oportunidades: "La negociación colectiva es inherente al derecho de sindicalización. Es sabido que la finalidad propia de las asociaciones de trabajadores es celebrar negociaciones colectivas sobre las condiciones materiales, económicas y jurídicas en que debe realizarse el trabajo." (C-112/93)

- Sentencia C- 377 julio 27 de 1998:

El derecho a la negociación colectiva depende de la clase de relación laboral: 1. Contrato de trabajo (trabajadores particulares y oficiales). Derecho Pleno a la negociación colectiva. 2. Relación Laboral Legal y Reglamentaria (empleados públicos): Derechos restringidos. Resulta un "acuerdo colectivo", no una convención colectiva.

No es suficiente jurídicamente en sí mismo; sólo expresa el contenido material previo, que debe ser incorporado mediante ley, decreto, ordenanza, acuerdo, etc. de carácter formalmente unilateral.- Sentencia C-201 de marzo 19 de 2002:

"Por las razones expuestas, la Corte declarará exequibles las normas demandadas, (artículo 405, definición de Fuero Sindical; artículo 467, definición de Convención Colectiva, y artículo 25 del DL. 2351/65, Protección en Conflictos Colectivos del CST), pues deben armonizarse con el artículo 416 del CST, el cual restringe el derecho de negociación colectiva para los sindicatos de empleados públicos, en el sentido de prohibirles presentar pliegos de peticiones y celebrar convenciones colectivas, restricción que la Corte reiteradamente ha considerado acorde con la Constitución Política."

- Sentencia C-201 de marzo 19 de 2002:

"Sin embargo, la Corte debe admitir que, estando garantizado constitucionalmente un derecho de negociación colectiva para todas las relaciones laborales, incluida la de los empleados públicos y existiendo una amplia facultad de configuración normativa en esta materia por parte del legislador, este último podría en el futuro permitirle a dichos empleados presentar pliegos de condiciones".

Consejo de Estado

- Concepto No 1355 de 2001:

"El artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo que prohíbe la negociación colectiva a los empleados públicos se encuentra vigente, toda vez que los artículos 7 y 8 del Convenio 151 de la OIT, sobre condiciones, se entienden sin perjuicio de la facultad ya mencionada por parte de las autoridades para expedir unilateralmente los actos jurídicos que fijan las funciones y emolumentos de los empleados públicos, previo agotamiento de medios de concertación... Los sindicatos de empleados públicos tienen, la facultad señalada en el numeral 4 del artículo 414 ibídem, es decir, presentar memoriales respetuosos, más esto no implica negociación."

Corte Suprema de Justicia

- Homologación de Junio 05 del 2001:

"Una de las excepciones que señala la ley al derecho de negociación colectiva, es la contenida en el artículo 416 del CST, referente a los empleados públicos, con relación a que los sindicatos de empleados no puedan celebrar convenciones colectivas."

Ministerio de Protección Social

- Memorando No. 169 del Ministerio del Trabajo a las regionales

"En consecuencia si el Convenio 151 de la OIT, se encuentra vigente e incorporado a la legislación interna del país, al ser debidamente ratificado por el Estado colom-

biano, aquí se podría concluir expresando que necesariamente la legislación laboral que sea contraria a lo regulado por el Convenio No. 151 de la OIT resulta derogado tácitamente... Por lo tanto, las organizaciones sindicales de empleados públicos, a partir del 8 de diciembre de 2001, tienen derecho a la negociación de las condiciones de empleo con la administración pública... No obstante lo anterior, como la Corte Constitucional, en la Sentencia C-777 de 1998, declaró 'siempre y cuando se entienda que en última instancia la decisión final corresponde a la autoridad señalada en la Constitución, esto es, el Congreso y al Presidente en el plano nacional, y a las Asambleas, a los Concejos, a los Gobernadores y a los Alcaldes en los distintos órdenes territoriales, que para el efecto obran autónomamente'."

5. CONSIDERACIONES SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN FECODE

El aspecto determinante para los trabajadores vinculados a la educación pública en la esfera sindical y reivindicativa, particularmente a los agremiados en FECODE, es el de escoger el camino apropiado para mantener sus derechos, recuperar las conquistas, derrotar la municipalización y mantener la unidad orgánica. Se trata de comprender los peligros que acechan al último sindicato importante con capacidad material de confrontar la política del régimen y de hacer un inventario de sus ventajas en cuanto a la movilización para que se asuma la táctica más atinada. El proceso de la negociación colectiva para el sector público permite ordenar algunas consideraciones de orden histórico y de innegable vigencia que sumadas al análisis de las medidas practicadas durante el tramo de la APERTURA pueden servir como elementos de reflexión y análisis.

FECODE tiene a su haber la movilización, desplegada a lo largo de los últimos decenios, como soporte de las conquistas y reivindicaciones de sus agremiados. Y, también una normatividad que le permite asumir el derecho a la negociación colectiva. Pese a que desde la misma génesis del derecho laboral los maestros fueron excluidos de los procesos de la negociación colectiva y que éste ha sido un derecho relativo desde el período denominado de transición hacia la industrialización del país, que para la mayoría de los analistas abarca el tramo comprendido entre 1886 y 1922-, las diversas manifestaciones huelguísticas y las grandes movilizaciones prodigadas especialmente a partir de 1960 hicieron denotar el inmenso poder social del magisterio, y a través de ellas tomaron cuerpo las reivindicaciones que le confirieron a los maestros una normatividad particular, especialmente en 1979 con la conquista del Estatuto docente e importantes aunque parciales garantías democráticas en las leyes tramitadas por el Estado, mediadas por el movimiento magisterial.

Cabe reseñar que en el ejercicio de los paros, las movilizaciones o las huelgas que con distinta fortuna emprendió el gremio, además de las conquistas económicas y materiales alcanzadas, el magisterio logró derrotar la imposición de multas o de no pagos por los días en que se practicaban las movilizaciones. Esto va a adquirir especial importancia en el amedrentamiento oficial y la represión actual contra el magisterio.

Recordemos que en el aludido período de tímido comienzo de la industrialización del país confluyeron varios factores para que apareciera la clase obrera como tal y se expresara en mantillas una legislación que por lo menos diese noticia del reconocimiento de derechos a los trabajadores. Como muestra de las limitaciones de nuestro progreso, el auge de la exportación cafetera para la exportación timoneó el avance de nuestra agraria economía al lado del desarrollo de la red ferroviaria y la inherente intercomunicación regional; el establecimiento de industrias y manufacturas; y, las inversiones extranjeras. En ese estadio, más exactamente en 1919, aparece, como extraña paradoja, la ley 78 con la que se inicia el proceso de reglamentación

de la huelga en el país cuyos aspectos más relevantes le atribuyen la potestad a los trabajadores - sin que todavía se haya legislado sobre el reconocimiento de los sindicatos- de declararla de improviso y que pueda ser de duración indefinida. Estos dos elementos, a saber, duración ilimitada y que puede ser practicada súbitamente por los trabajadores puede ser lo ideal en lo tocante a la presión de la huelga para lograr acuerdos con los patronos. La ley 78 establece la exclusión del derecho a la huelga de los empleados públicos con el pretexto de preservar el funcionamiento de los servicios públicos esenciales. El magisterio también fue objeto de un trato que el Estado generalizó a la calificación de funcionarios públicos, pues la propaganda del régimen le veneraba hipócritamente un estatus, generalmente mejores salarios, oportunidades de promoción y prestaciones que se le negaban a la mayoría de trabajadores del sector privado, por lo menos hasta el decenio de los 60, que marca el inicio de la confrontación del Magisterio con los Gobiernos para exigirle mejores condiciones laborales hecho que coincide con la fundación de FECODE en 1958.

La prohibición de la huelga de los servicios públicos se da en este período en el cual la función económica del Estado es prácticamente inexistente. López Michelsen, en el discurso pronunciado ante el congreso de la Unión Sindical de Antioquia, 1988, explica las razones del Estado oligárquico para la prohibición, puesto que: "no existía la inflación, los empleados públicos, sin tener condiciones óptimas, ni siquiera buenas, tenían al menos, la seguridad de que con el mismo sueldo, ligeramente mejorado, podían sobrevivir en un mundo sin inflación. Lo que habían podido alcanzar en un año con su estipendio, lo podían hacer en el siguiente, por que ni las tarifas de los servicios públicos, ni los precios de los artículos, ni los arrendamientos crecían desproporcionadamente. Los dirigentes de los empleados públicos conquistaban mejoras con respecto a lo que ya tenían".

Otro aspecto histórico importante, al margen de las azarosas circunstancias presentes que afectaron directa e indirectamente a los maestros de Colombia, fue la reforma administrativa hecha por Carlos Lleras Restrepo en 1968 que a través del decreto 3135 consagró la división de los trabajadores del Estado entre trabajadores oficiales vinculados mediante contrato y con acceso a la negociación para firmar negociaciones colectivas, y empleados públicos nombrados por resolución y condenados a presentar tan solo solicitudes respetuosas para el mejoramiento de sus condiciones laborales sin la prerrogativa de la negociación colectiva.

La trayectoria de lucha del magisterio Colombiano es más valiosa si se tiene en cuenta que con sus movilizaciones se hizo a "un lugar bajo el sol" en el terreno reivindicativo, y si bien el alcance de sus conquistas -como para todo el movimiento obrero-, están determinadas por el ascenso de las luchas proletarias en el ciclo económico correspondiente, ha combatido con su fuerza las medidas del régimen y ha alcanzado negociaciones de facto con indiscutible provecho para sus agremiados.

LAS FUENTES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La ley laboral se funda en la ley, la costumbre, la jurisprudencia y la doctrina que al igual que las otras ramas del derecho las toma como fuente de origen. Pero en el derecho del trabajo existen además unas fuentes particulares específicas y exclusivas, como son las convenciones colectivas y los convenios de las Conferencias Internacionales del Trabajo así como la doctrina resultante de ambos eventos

- Convención Colectiva-. Es, sin duda una de las fuentes particulares más relevantes. Para muchos tratadistas "determina la aplicación ineludible del principio de autonomía de la voluntad, en donde la autorregulación de las partes crea su propia ley, y las circunstancias y modalidades que deben regir las relaciones entre las partes". El derecho surgido de las convenciones colectivas está históricamente asociado, en Colombia, al derecho de huelga. La ley 78 de 1919, que es la primera ley de huelga, realizó una regulación inicial de las convenciones colectivas. En ella, el acuerdo a que llegaban las partes, por efecto de la huelga, era amparado por el Estado. Así que la huelga, como hecho social, venía a dar origen a las convenciones colectivas de trabajo. Y estas son, a su vez fuente de derecho. La ley 50 de 1990, -que les conculcó a los trabajadores lo fundamental de sus derechos acogiendo el mismo ladino espíritu garantista de la constitución del 91 en materia de fundación de los organismos sindicales-, modificó también el procedimiento de las negociaciones constriñendo las etapas de la negociación, cancelando la mediación, dándoles atribuciones a los no sindicalizados para ingerir en la declaratoria de la huelga, recortó la duración de la huelga en 60 días. (Recalca. "Desespero gubernamental por dificultades del TLC en EEUU". Octubre 5 de 2006.)

- Convenios Internacionales- Constituyen una fuente significativa del derecho del trabajo, en el caso colombiano adquiere mayor significado, especialmente, porque hacen referencia a las experiencias y costumbres internacionales, lo cual le señala mayores compromisos al legislador. Como consideración adicional, debe aceptarse, sobre el presupuesto de que el derecho del trabajo está asociado a la industrialización y al urbanismo, que las normas adoptadas por países con una evolución económica superior -los llamados países desarrollados- podrán ser de utilidad para las naciones rezagadas en el camino de la modernización.

El Estado colombiano comparece anualmente a las conferencias de la O.I.T. a través de nutridas delegaciones, firma convenios, protocoliza ratificaciones, pero sus aplicaciones las deja en hibernación, sólo cuando debe echar mano de algún recurso demagógico anuncia el uso de alguno de ellos como ocurrió con la licencia de maternidad por parte de César Gaviria, luego de ser firmado varios lustros atrás. O lo acaecido durante el gobierno de Andrés Pastrana, en el que se ratificaron los convenios 151 de 1978 por medio de la ley 411 de 1997 y el 154 de 1981 con la 534 de 1999, el 21 de noviembre de 2000. Andrés Pastrana, expidió el instrumento de ratificación de los convenios 151 y 154, para su depósito ante el director general de la Oficina Internacional

del Trabajo en Ginebra, Suiza, y al efecto confirió plenos poderes al representante de Colombia y después de muchos rodeos, la Corte Constitucional con caliginoso criterio profirió la sentencia C-1234/05 con la que se envía a los empleados públicos a cobijarse en el artículo 416 del C.S.T. para presentar sus aspiraciones negándoles la negociación , "mientras el Congreso de la República regule el procedimiento".

Si los convenios hacen parte de nuestra legislación de acuerdo con el bloque de constitucionalidad entendido como "aquel conjunto de normas y principios que sin estar formalmente en el texto constitucional hacen parte de él", y si además el Congreso aprobó las leyes respectivas, las organizaciones de empleados públicos como Fecode, pueden hacer valer esa normatividad formalmente positiva para apuntalarla apelando a su tradición de movilización y de lucha.

MOTIVOS QUE DEBEN IMPULSAR EL LOGRO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CENTRALIZADA EN FECODE

La experiencia soportada por el país durante el apogeo de la apertura y en las inmediaciones del TLC señala que para la subasta del patrimonio nacional en provecho de las transnacionales y el desvalijamiento de los derechos laborales, al gobierno le es menester debilitar las organizaciones de los trabajadores para evitar sus resistencias. El estado colombiano ha recurrido a diversas maneras para lograrlo, desde acciones con la fuerza pública, el cierre intempestivo de las empresas, los halagos a sectores de la dirigencia sindical y el pisoteo de la normatividad consagrada por él mismo, hasta la amenaza y el sacrificio de centenares de líderes gremiales. Todo lo anterior erigido en una altisonante y macartista campaña que les adjudica a los asalariados y a sus organizaciones un ruinoso papel en la estructura económica nacional. A Fecode, el vocero de la Misión Alesina le reservó mortal advertencia, cuando conminó al gobierno "a quebrarle el espinazo" si se quería garantizar el buen rumbo de las finanzas públicas. Los maestros de Colombia poseen la organización sobreviviente más fuerte, numerosa y con capacidad para oponerse a la política del Estado y sobre ella pesan dos problemas muy significativos: el primero guarda relación con los derechos del magisterio y la postración de la educación pública; el segundo está vinculado al fenómeno de la entrega a municipios y departamentos de facultades presupuestales, jurisdiccionales y normativas que podrían convertir a la Federación en ínsulas con regímenes particulares que le restarían cohesión a las batallas que inexorablemente debe emprender FECODE por defender los derechos del magisterio y la educación pública. Sin que se pretenda establecer como única vía la conquista de la negociación colectiva para centralizar los derechos del magisterio, la oportunidad de convocar a los docentes en torno de un propósito común resulta favorable en medio de las difíciles circunstancias nacionales.

En consecuencia: Fecode acierta en presentar próximamente un pliego de peticiones de acuerdo con el cronograma de tareas dispuesto por el comité Comité Ejecutivo y en realizar al lado de la lucha contra las transferencias las labores que involucren a todos los sindicatos y organizaciones del sector público y educativo. De igual manera debe solicitarle a la CUT el apoyo a esta labor sin dejar de lado la instalación ante la O.I.T. de otra demanda contra el Estado colombiano por no acatar los convenios relacionados; de tal suerte que en la próxima conferencia de Ginebra se debata el tema mientras en el país se efectúa la agitación correspondiente. Esto lograría la unidad del movimiento sindical del sector público y permitiría entender al magisterio la importancia de mantener sus conquistas centralizadas y renovadas cíclicamente por medio de la negociación colectiva.

6. LA UNIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR EDUCATIVO HACIA EL SINDICATO ÚNICO.

LA UNIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR EDUCATIVO HACIA EL SINDICATO UNICO.

La tarea de la unidad del sector educativo ha sido permanentemente invocada, llegando acuerdos en algunos momentos y desfalleciendo en otros por diversos motivos. De acuerdo con el incremento de las dificultades que tiene que ver con la desfinanciación de la educación pública en sus distintos niveles, el irrespeto a la autonomía escolar y universitaria, la reducción de las nóminas, los cierres intempestivos de las universidades públicas, más el marco general de contracción salarial y de reformas antipopulares el anhelo unitario tiene nuevos bríos y expectativas más ciertas. El quinto congreso de la central unitaria de trabajadores CUT, tuvo como una de sus principales conclusiones, la de profundizar el examen particular de cada sector de la producción, mirar de cerca los organismos sindicales que se encuentran en cada uno de ellos y coadyuvar la conformación de los sindicatos por actividad económica o de industria, para lo cual habrá que adelantar una paciente y efectiva labor.

En el sector educativo se contó ya con la celebración del primer seminario taller de unidad del sector de trabajadores de la educación, celebrado durante los días 20 y 21 de octubre de 2006 en Bogotá. Al seminario asistieron nueve de las doce organizaciones convocantes, contándose además con la presencia de representantes de la central unitaria de trabajadores CUT, la CTC y de varias personalidades vinculadas a las labores prácticas del movimiento sindical que tienen manifiesto interés en el proceso unitario.

Las organizaciones convocantes a este proceso unitario del sector educativo fueron: ASPU, FENALPROU, ASPROUL, FECODE., SINDESENA, SINTRASENA, SINTIES, SINTRAUNICOL, SINDISTRITALES, SINTRENAL, SINTRAUNAL y SINDICATO DEL COLOMBOAMERICANO.

Como resultado del acercamiento y de las afinidades consagradas en el taller seminario se creó la coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación en Colombia CNTEC, organismo que se ha encargado de adelantar diversas reuniones y tareas basadas en el criterio común de que la unidad debe alimentarse atendiendo los problemas generales del sector, realizando tareas de solidaridad y de denuncia contra el régimen Uribe y, entre ellas, destacar por su especial importancia el rechazo al recorte a las transferencias, la reivindicación de la negociación colectiva por el sector público y la solidaridad con las instituciones educativas, que como la Universidad del Atlántico ha sido desgarrada presupuestal, organizativa y cerrada fulminantemente, para reabrirla con nóminas inferiores y con financiamiento distinto.

Las organizaciones participantes en el seminario taller vinculadas a la CNTEC y gestoras de la unidad en el sector educativo, comportan inmensas dificultades que a continuación se resumen:

- Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación superior SINTIES: Existe falta de movilización entre sus afiliados. Aunque el sindicato ha cumplido con la defensa de la convención colectiva y en trazarle un rumbo adecuado en la defensa de sus derechos, existe una relativa apatía. No se ha podido con-

figurar una organización de profesores y administrativos pese a la excelente comunicación reinante entre las juntas directivas de ASPROUL Y SINTIES, se verifica que no se celebran actividades conjuntas en las universidades para presentar pliegos, la base social de SINTIES se encuentra en las universidades Gran Colombia y Libre. La constante es el incumplimiento de la convención colectiva

- SINTRAUNICOL- Sindicato de trabajadores y Empleados universitarios de Colombia: La organización se encuentra vinculada a los problemas de la educación pública cuyo rasgo característico es la asfixia presupuestal y la reducción de las normas en la vía de la privatización, se presentan jubilaciones masivas así como la eliminación de cargos que contribuye a la disminución de afiliados; Existen dificultades de índole burocrática y de poder de convocatoria, e igualmente problemas financieros.

- SINDESENA: La organización es respaldada a través de convocatorias que registran una presencia del 60% de los afiliados es un sindicato fuerte desde el punto de vista de su gobierno y juntas; el SENA ha sufrido el desmonte de varias de sus funciones, también se encuentra bajo la amenaza de la supresión o cambio de la destinación específica de los recursos parafiscales. El gobierno arrebató su autonomía financiera y administrativa, disponiendo de billón sesenta y cuatro mil de su presupuesto, los instructores han sido especialmente afligidos con las supresiones de cargos y despidos y se evidencia un deterioro en la calidad de la formación de las competencias labores. Las modificaciones en su estructura curricular impuestas arbitrariamente hicieron desaparecer la formación en áreas básicas, disminuyeron la planta de personal y se empobreció el currículo; su estructura orgánica paso de ser centralizada a regionalizarse, se pasó de una duración en la formación de tres años a año y medio y los contratos de aprendizaje fueron degradados.

- FECODE: El estado asumió la política de aniquilar las organizaciones sindicales y FECODE se encuentra en la mira principalmente. Con los fenómenos propios de la privatización se desmonta el derecho a la educación y se desprofesionaliza la carrera docente; el recorte de las transferencias le propina un golpe mortal a la educación pública; hay disminución de la planta docentes de 301.000 a 279.000 mil en el 2001, existen aproximadamente 80.000 maestros vinculados al nuevo estatuto docente sobre los que se practican al máximo las políticas de la precarización y flexibilización laborales. A FECODE se le niegan las comisiones sindicales y permisos; se desmonta el preescolar las jornadas nocturnas, la educación técnica y especializada, se reduce la afiliación a sólo 220.000 maestros, se aumenta la jornada laboral y se pierden los derechos a través de reformas, se evidencia disminución en el tiempo de vacaciones, se pierde la autonomía escolar. Las pensiones se revisan desfavorablemente y es grave el texto del **plan de desarrollo** en el que se pone en jaque la existencia del fondo de prestaciones. El escalafón se congela, el deterioro de la calidad educativa parece irreparable al lado del atiborramiento de las aulas, entre otros graves problemas del magisterio. El derecho a la negociación colectiva se le desconoce.

- SINDISTRITALES: Los trabajadores del Distrito carecen del derecho de la negociación colectiva, soportan despidos masivos y una grave disminución del número de afiliados, existe una planta paralela recarga laboral y trabajadores polifuncionales e igualmente se presentan diferentes salarios para el mismo cargo.

- ASPU: La asociación es víctima de variadas formas de persecución sindical, lo que ha generado escepticismo dentro de los afiliados y una baja de los mismos. La contratación involucra temporales ocasionales y catedráticos en 70%, existe incumplimiento de las obligaciones económicas y un déficit presupuestal asfixiante en todas las universidades. El gobierno no responde por las pensiones delegando a las universidades el pago de éstas, dificultando aún más su situación presupuestal, existen plantas paralelas, revisión de pensiones, desconocimiento de las convenciones colectivas; se acaba con la categoría de trabajadores oficiales convirtiendo a los profesores en empleados públicos.

- ASPROUL: Existe inestabilidad laboral, sólo se adquiere ésta después de 5 años de vinculación, se evidencia arbitrariedad en la formación de competencias.

Una gran conclusión surge: La educación pública en sus distintos niveles entra en una etapa agónica con el recorte de las transferencias y la desfinanciación estatal para su privatización, el gobierno le arrebató la autonomía a las Instituciones escolares y universitarias para entrar a saco contra ellas, hacer reinan la flexibilidad laboral, asegurarse los contenidos de la educación, propiciar los despidos masivos, atentar contra la seguridad social de maestros, docentes y trabajadores administrativos y negarles sus derechos de negociación colectiva.

7. COMENTARIOS Y PROPUESTAS SOBRE LA UNIDAD SINDICAL EN EL SECTOR EDUCATIVO

COMENTARIOS Y PROPUESTAS SOBRE LA UNIDAD SINDICAL EN EL SECTOR EDUCATIVO

Sin prisas que impliquen frustraciones, pero con toda la dedicación, el movimiento sindical en el sector educativo debe tomar en cuenta las difíciles circunstancias creadas por el régimen, para asumir el proceso unitario.

Las formas organizativas y la elaboración de formulas estatutarias con las que se vayan dotando al proceso unitario deben servir para elevar el nivel de rechazo de los trabajadores docentes y administrativos contra los planes gubernamentales. De igual manera deben definirse los estadios ascendentes en la formación del sindicato único partiendo de las acciones comunes contra las políticas contrarias a los intereses de los trabajadores y de la Nación.

El desarrollo de la política de apertura económica y su entronque con el TLC ha sido acompañado con el reforzamiento de las atribuciones dictatoriales del ejecutivo frente a lo cual se deben realizar los máximos esfuerzos para la reanimación de las organizaciones de los trabajadores, destacando la vigencia de la labor sindical si se quiere que la unificación produzca el mejor resultado.

Considerando el sindicato único como un objetivo de largo aliento, debe configurarse desde ya una plataforma de lucha que unifique a todo el sector en la que se definan las prioridades de la movilización de los trabajadores. Igualmente debe disponerse de la herramienta insustituible de la democracia sindical como una guía en todo el proceso. No pueden descartarse formas organizativas intermedias que le den piso real a la concreción del objetivo. Es recomendable, por ejemplo, configurar inicialmente dos bloques organizativos, uno de docentes y otro de trabajadores administrativo, dadas sus afinidades. Especialmente deben tenerse en cuenta las dificultades creadas por los reveses del pasado para contrarrestar las prevenciones normales, y por sobre todo, debe fomentarse la conquista del derecho a la negociación colectiva como un elemento de gran valor unitario. Las instancias departamentales deben ser atendidas como una réplica de la CNTEC en el ánimo de preservar la dirección regional de la organización naciente.

Lo que está garantizado es el papel conjunto y esforzado de los equipos de dirección de la CUT, Fecode y de las organizaciones vinculadas a la CNTEC, lo cual le confiere los mejores augurios al proceso unitario. Los esfuerzos por la unidad de los trabajadores vinculados a la educación cobijan a una población laboral de más de 500. 000 personas. Valen la pena realizarlos.

La situación de movimiento sindical expresa la dureza de los tiempos inherentes a la exacerbada dominación imperialista corresponde adelantar todos los esfuerzos para

que las organizaciones de los trabajadores cumplan con su papel de vanguardia, ubiquen a sus enemigos, unifiquen a todas las fuerzas susceptibles de batallar por la soberanía de la Nación y de avanzar en el camino del progreso. Especial empeño habrá de colocarse en la organización de las abigarradas muchedumbres obreras vinculadas a las formas más crueles de la explotación capitalista como las maquilas, las cooperativas de trabajo asociado, los regímenes de contratistas, todas lejos del contrato directo, y que al lado de los provisionales de la educación, los contratos civiles, la masa enorme de catedráticos y demás, constituyen la mayoría de la fuerza humana productora del país. El capitalismo que jamás dejó de ser salvaje no tiene escrúpulo en traernos las formas de explotación más crueles, como extraídas de una pesadilla del pasado y sólo podrá ser frenado por la fuerza de los pueblos y de los trabajadores.

La edición e impresión de esta cartilla
fueron elaboradas en los talleres de
SUMINISTROS Y EDICIONES LCB LTDA.
en Marzo de 2007
Bogotá, D.C.

ediciones_lcb@yahoo.com.ar