

**REVISIÓN DEL PROCESO DE ENAJENACIÓN DEL DERECHO A LA LIBERTAD  
SINDICAL EN COLOMBIA A PARTIR DE LA SEGUNDA MITAD DE LA DÉCADA DE  
1980**

**JULIETH MARIANA PEÑA ESPITIA**

**Artículo de investigación publicable en revista indexada para optar al título de Profesional  
en Gobierno y Relaciones Internacionales**

**Director**

**Jorge Hernán Rincón Ochoa**

**Magíster en Estudios Latinoamericanos – Pontificia Universidad Javeriana**

**UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS**

**DIVISIÓN DE CIENCIAS POLÍTICAS Y JURÍDICAS**

**FACULTAD DE GOBIERNO Y RELACIONES INTERNACIONALES**

**BOGOTÁ**

**2017**

## **Revisión del proceso de enajenación del derecho a la libertad sindical en Colombia a partir de la segunda mitad de la década de 1980**

### **Resumen**

Para 2015 la tasa de sindicalización de Colombia llegó a 4,5%, una de las más bajas del mundo y de acuerdo con la tendencia registrada se espera que ésta continúe disminuyendo, un panorama impensable en el país durante la mayor parte del siglo XX. Pero desde la segunda mitad de la década de 1980 el neoliberalismo facilitó la materialización de la siempre existente intencionalidad de enajenar al trabajador de su derecho a la libertad sindical; según se pudo comprobar con la revisión documental de cerca de cincuenta fuentes, cien encuestas a trabajadores no sindicalizados en Barrancabermeja y Bogotá, y cuatro entrevistas a líderes sindicales de las centrales obreras.

**Palabras clave:** Sindicato, Trabajador, Enajenación, Colombia.

### **Abstract**

By 2015 Colombia's unionization rate has reached 4.5%, one of the lowest in the world and according to the trend is expected to continue to decline, this scenario was unthinkable in the country for most of the twentieth century. But since the second half of the 1980s the neoliberalism facilitated the realization of the ever-existing intention to alienate workers from their right to freedom of association; as verified by the documentary review of about fifty sources, one hundred surveys of non-unionized workers in Barrancabermeja and Bogotá, and four interviews with union leaders of the workers' centers.

**Key words:** Syndicate, Worker, Alienation, Colombia

## Contenido

<b>1. Introducción</b>	4
<b>2. Marco teórico</b>	6
2.1 Otros estudios sobre sindicalismo en Colombia	8
2.2 Génesis del sindicalismo	10
2.3 El movimiento sindical en Colombia	11
<b>3. El Estado colombiano contra los derechos laborales y las libertades sindicales</b>	14
3.1 La precarización del empleo en Colombia	15
3.2 Flexibilización de los contratos laborales en detrimento del trabajador	17
3.3 Insuficiencia de la inspección, vigilancia y control del tema laboral en el país	18
<b>4. Colombia y la sistematización de la violencia contra sindicalistas</b>	20
4.1 Origen, cifras y panorama actual de la violencia antisindical en Colombia	20
4.2 Presuntos autores de la violencia antisindical	21
4.3 Recomendaciones y llamados de atención al Estado colombiano	22
4.4 Medidas adoptadas por el Estado	23
4.4.1 Programa de Protección a Sindicalistas	23
4.4.2 Subunidad especial de fiscales	24
4.4.3 Regulación del manejo de la información en contra de la libertad sindical en archivos de inteligencia	24
<b>5. Conflictos de intereses dentro de las tres centrales sindicales del país</b>	26
5.1 La falta de unidad	26
5.2 Luchas por los recursos y el manejo del poder	28
5.3 Coexistencia de varios sindicatos en una misma empresa	29
5.4 La escasa rotación de liderazgo dentro de las organizaciones	30
<b>6. Conclusión: La libertad sindical, un derecho enajenado en Colombia</b>	32
<b>8. Bibliografía</b>	34

## 1. Introducción

En la actualidad Colombia es uno de los países con menor tasa de sindicalización del mundo. Según datos de la Escuela Nacional Sindical ésta es menor al 5%, un porcentaje bastante bajo en comparación con países de la región como Uruguay, Argentina y Brasil, que superan el 30%, e incluso Chile, que a pesar de los constantes procesos de flexibilización neoliberal mantiene un porcentaje cercano a 12 (ENS, 2016). Y de acuerdo con la tendencia registrada en los últimos años se espera, no solo una constante disminución del número de trabajadores sindicalizados, sino también un estancamiento del número de sindicatos, dos fenómenos impensables para el sindicalismo del país hace algunos años, finalizando la década de 1970 e iniciando la de 1980, en el periodo denominado como *la unidad*.

En aquel momento la mayoría de los trabajadores si no eran activistas sindicales, eran simpatizantes del movimiento y por lo mismo los sindicatos contaban con una significativa capacidad de presión que les permitía negociar directamente con el Gobierno, además con altas probabilidades de materializar sus peticiones (González, 2016). En consecuencia, aparte de significativos aumentos de salarios, en este periodo los sindicatos lograron que la ley garantizara el derecho a la huelga y que se reglamentaran el régimen prestacional y el de la contratación colectiva en el sector público. Pero esa época llegó a su fin y de dicha realidad actualmente queda muy poco (Rojas, 2016).

Hoy Colombia es el único país en América Latina en el que el gobierno tiene la facultad de disolver sindicatos, y según datos del Sistema de Información Sindical y Laboral de la Escuela Nacional Sindical, entre 2002 y 2015 han sido rechazadas anualmente un promedio de 98

iniciativas de grupos de trabajadores que buscaban crear nuevos sindicatos<sup>1</sup> (ENS, 2016). Entonces surge la pregunta: ¿por qué a partir de la segunda mitad de la década de 1980 en Colombia disminuyó tan significativamente la vinculación sindical de los trabajadores? Y responderla es importante en la medida en que estudios del FMI y The Economic Policy Institute, uno de los think tank más importantes en Estados Unidos sobre los estudios laborales afirman que: los sindicatos son un factor determinante tanto para el crecimiento económico, como para disminuir las desigualdades salariales (Drake. 2016), dos cuestiones fundamentales para el cumplimiento de los ODS.

Con base en lo que Eric Hobsbawm escribe en *Trabajadores: estudios de historia de la clase obrera* en el sentido de que “el sueño de un país sin sindicatos [...] sigue endulzando las conversaciones de sobremesa de aquellos hombres de negocios que no conocen las realidades de la vida industrial” (1979), la respuesta a esa pregunta e hipótesis de la presente investigación es: *el auge del neoliberalismo a partir de la segunda mitad de la década de 1980 facilitó la materialización de la siempre existente intencionalidad de enajenar al trabajador respecto al sindicato como herramienta de defensa y promoción de sus intereses.*

Para comprobarla se realizó una revisión documental de cerca de cincuenta fuentes, cinco entrevistas a líderes de las tres centrales sindicales del país (la CUT, la CTS y la CGT) y cien encuestas a trabajadores no sindicalizados en las ciudades de Barrancabermeja y Bogotá. Con todo esto aquí: primero se van a analizar los diferentes obstáculos que se han creado en la legislación nacional contra los derechos laborales y las libertades sindicales, y su relación con el

---

<sup>1</sup> Esto a través de la *autorización previa* que las asociaciones de trabajadores deben recibir por parte del Ministerio del Interior para poderse configurar como sindicatos, un instrumento inconstitucional, contrario al derecho de sindicalización. En teoría en el trámite de formalización de un sindicato el Gobierno sólo debería cumplir labores procedimentales, pero la autorización previa le ha permitido negar registros a nuevos sindicatos, algo prohibido en el Convenio 87 de la OIT.

neoliberalismo; luego se identificará la existencia de una sistematización de la violencia contra los sindicalistas y su relación con el neoliberalismo; y después se van a categorizar los conflictos de intereses más frecuentes dentro de las tres centrales sindicales del país.

## 2. Marco teórico

La palabra *sindicato* es de origen griego: *συνδικος*, que significa *hacer justicia*. Fue utilizada por primera vez en jurisprudencia grecolatina para aludir a los representantes de una comunidad durante un procedimiento judicial, y solo hasta que la ley Le Chapellier, promulgada en plena Revolución Francesa, la utilizó como sinónimo de *sujeto directivo de “grupos profesionales”* es que se le vincula con lo laboral (Carro, 1971). Y aunque en la actualidad la palabra se utiliza para denominar agrupaciones de otra índole como los *sindicatos de estudiantes*, y que en otros idiomas ésta tiene una connotación mercantil que obliga a los organismos obreros a recurrir a otros términos<sup>2</sup>, en castellano: “hablar de *sindicalismo* es necesariamente hablar de una institución en defensa de grupos sociales y no parece que las dificultades que presenta su uso puedan llegar a determinar un cambio terminológico” (Del Buen, 1976, pág. 729). El término *sindicato* se puede definir entonces como: *una asociación de trabajadores para la defensa y promoción de sus intereses* (Real Academia Española, 2014).

Hoy en día la *libertad sindical* es considerada un derecho humano<sup>3</sup>, sin embargo: “el sueño de un país sin sindicatos [...] sigue endulzando las conversaciones de sobremesa de aquellos hombres de negocios que no conocen las realidades de la vida industrial” (Hobsbawm, 1979). Ese sueño se resume en la intencionalidad de enajenar al trabajador de su derecho a libertad sindical,

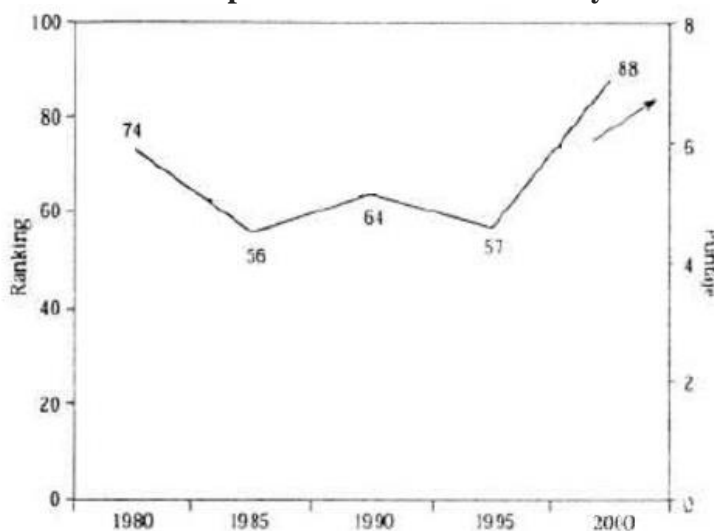
---

<sup>2</sup> En inglés se usa *union* en lugar de *syndicate*, por ejemplo.

<sup>3</sup> Según el numeral 4 del artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, el artículo 22 del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos adoptado el 16 de diciembre de 1966 y vigente desde el 23 de marzo de 1976 y el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales adoptado el 16 de diciembre de 1966 y vigente desde el 3 de enero de 1976.

y un entorno neoliberal facilita su materialización porque al limitar la intervención del Estado en asuntos económicos y jurídicos el neoliberalismo logra reducir a lo mínimo la legislación que protege dicho derecho (Urrutia, 1978).

**Gráfico 1. Índice de Libertad Económica**  
**Calificación para Colombia entre 1980 y 2000**



Fuente: Echavarría, J. J. (Junio de 2001). Colombia en la década de los noventa: neoliberalismo y reformas estructurales en el trópico. *Cuadernos de Economía* (34), 58-102.

El neoliberalismo es el centro del eterno antagonismo entre empresarios y sindicalistas (Camargo, 2016). Esta corriente económica y política capitalista de finales del siglo XX inspirada en las ideas asociadas al liberalismo clásico favorece los intereses de los empresarios en la misma medida en que perjudica los del movimiento sindical (Camargo, 2016), en ese sentido, ejecutarlo en un Estado permite a los primeros imponerse sobre los segundos. Y es exactamente eso lo que ha pasado en Colombia desde la segunda mitad de la década de 1980 como se evidencia comparando el Índice de Libertad Económica<sup>4</sup>, que mide que tan neoliberal en un Estado (ver

<sup>4</sup> Se denomina *libertad económica* a la parte de la libertad que se ocupa de la autonomía material del individuo en relación con el estado y otros grupos organizados. Beach, W., & Kane, T. (2008). Metodología: Medición de las 10 libertades económicas. En K. Holmes, E. Feulner, & M. A. O'Grady, *Índice de Libertad Económica 2008* (págs. 38-58). Washington DC: The Heritage Foundation.

gráfico 1), y la tasa de sindicalización del país en un periodo similar (ver tabla 1). Mientras la primera aumenta, la segunda disminuye.

**Tabla 1. Tasa de sindicalización por rama de actividad en Colombia años 1980 y 2005**

Rama de Actividad	Población ocupada		Número de afiliados a los sindicatos		Tasa de sindicalización	
	1980	2005	1980	2005	1980	2005
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	2,737,410	3,844,623	1,440,742	78,017	1.9	2.0
Comercio, hoteles y restaurantes	1,212,160	4,468,613	327,611	63,265	3.7	1.4
Construcción	243,341	839,055	9,469	4,627	25.7	0.6
Suministro de electricidad, gas y agua	42,510	73,479	644	26,788	66	36.5
Intermediación financiera	258,238	188,935	11,376	27,295	22.7	14.5
Industria manufacturera	1,117,480	2,444,890	38,937	78,090	28.7	3.2
Explotación de minas y canteras	49,436	227,632	1,616	15,646	30.6	6.9
Servicios comunales, sociales y personales	1,935,254	4,727,773	83,777	468,284	23.1	9.9
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	345,266	1,255,014	7,119	64,408	48.5	5.1
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	-	1,528,418	-	-	-	-
<b>TOTAL:</b>	<b>7,941,095</b>	<b>19,598,432</b>	<b>1,921,290</b>	<b>828,425</b>	<b>15.8</b>	<b>4.6</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de cifras de:

- SENA. (1982). *Proyecto de Recursos Humanos*. Corrido.
- Trujillo, M., Sanín, J., Rodríguez, C., & Malagón, L. (2007). *Los derechos laborales y las libertades sindicales en Colombia: Evaluación y propuestas para el desarrollo del acuerdo tripartito*. Bogotá: Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Confederación General de Trabajadores (CGT), Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) y Confederación de Pensionados de Colombia (CPC).

## 2.1 Otros estudios sobre sindicalismo en Colombia

Los precursores de los estudios sobre sindicalismo en Colombia datan de la década de 1970 (De la Garza, 1986, pág. 85). Entonces se generaron estudios que comprendieron *análisis historiográficos* con dos orientaciones (Sánchez, 2014). La primera de ellas presentaba a los líderes sindicales como mediadores entre las bases obreras, el capital y el Gobierno; y la segunda se concentraba en las prácticas negativas de las burocracias sindicales en el movimiento obrero. Solo a partir de los años ochenta y noventa el sindicalismo comienza a ser objeto de estudio de diversas disciplinas de las ciencias sociales.



Los principales campos de investigación desde los que estas disciplinas estudiaron el fenómeno sindical fueron: el *corporativismo*, *neocorporativismo* y *poscorporativismo*, que se basaban en el estudio del vínculo entre Estado y sindicatos/Estado, partidos políticos y sindicatos/Estado, organizaciones de la sociedad civil y sindicatos, etcétera; las *reestructuraciones laborales* y los *nuevos sujetos obreros*, que se ocupan de la creación de conceptos que explican características del fenómeno sindical para socializarlos en medios académicos; y la *cultura política* y las *subjetividades obreras*, que en un principio estudió la cultura obrera como el proceso de formación de una conciencia de la misma clase obrera, y luego adoptó nociones como subjetividad, identidad, representaciones, resignificaciones y percepciones obreras, entre otras (Sánchez, 2014, págs. 59-82).

Y en la primera década del siglo XXI se introdujeron tres más: la *democracia sindical*, que se propone indagar en la vida interna de los sindicatos en cuanto a su representatividad y legitimidad con respecto a las bases sindicalizadas, la *investigación etno-racial* y las *relaciones de género y participación femenina* en los sindicatos (Celis & Urrea, 2016, pág. 127).

De los anteriores la presente investigación se ubica en el campo de la *cultura política* y las *subjetividades obreras* ya que pretende demostrar la existencia de una intencionalidad de privar al trabajador del sindicato como herramienta de defensa y promoción de sus intereses, y el constructivismo permite entender dicha intencionalidad. Además porque busca comprender el proceso de formación de una conciencia de los trabajadores en el país, interpretando sus percepciones sobre el sindicalismo. Y es innovadora en la medida en que al indagar sobre los conflictos de intereses dentro de las tres centrales sindicales del país, sin salirse de este marco, se vale de otro, la *democracia sindical*, para demostrar la hipótesis.

## 2.2 Génesis del sindicalismo

El sindicalismo tiene un origen revolucionario (Lastra, 1991). A diferencia de muchas de las instituciones democráticas tradicionales, el sindicalismo no nace de una reflexión de los órganos estatales sino en el seno del mundo proletario como reacción contra una estructuración socioeconómica que el trabajador considera injusta y contra la cual se siente con fuerza para luchar (Carro, 1971).

El sindicalismo es propio de la sociedad capitalista que sentó sus bases en la Gran Bretaña del siglo XVIII con la creación de la *fábrica*, y con ésta la de la *industria* en el proceso conocido como Revolución Industrial (Hobsbawm, 1997). La Revolución Industrial implicó aparte de la concentración del capital y de la mano de obra, una transformación del *trabajo* como hasta entonces se había conocido. La aparición de la industria modificó la relación tradicional entre el trabajador y su trabajo, la materializó en una sola cosa: el *salario*, que en *El capital* Karl Marx define como “la determinada cantidad de dinero que se paga por determinada cantidad de trabajo” (Marx, 1867, pág. 293), es decir, el *precio del trabajo*. El salario eliminó la servidumbre y esto implicó concederle al trabajador una libertad jurídica.

La libertad jurídica permitió que las condiciones laborales poco dignas de la economía industrial (sueldos bajos, extensas jornadas de trabajo e insalubres condiciones laborales) resultaran en agrupaciones de trabajadores que exigían a los dueños de las fábricas y al legislador el mejoramiento de dichas condiciones (Hobsbawm, 1997). Paralelamente aparecieron “doctrinas políticas que rechazaban el afianzamiento y la expansión del capitalismo en la industria” (Boletín

Temático, 2005, pág. 2); juntos hechos gestaron la aparición del *movimiento obrero* y con éste del *sindicalismo*<sup>5</sup> (Hobsbawm, 1997).

Autores como el historiador francés Georges Lefranc sitúan la primera manifestación del movimiento sindical en Londres en 1720 cuando se constituyeron las primeras *trade-unions*, asociaciones que reunían a diferentes gremios con el fin de dirigirse al Parlamento Británico para hacer peticiones en favor de los trabajadores pertenecientes a éstos (Lastra, 1991). Y aunque en la medida en que el movimiento se expandió aumentaron los conflictos entre éste y los dueños de las fábricas, quienes contaban con el apoyo de la clase política, y se dictaron las primeras leyes antisindicales de la historia: el escenario hostil al movimiento sindical en Reino Unido no perduró mucho tiempo (Lastra, 1991, pág. 181). Para 1826 el Parlamento ya había legalizado los convenios colectivos y la huelga, y reconocido el derecho de asociación de los trabajadores; medio siglo antes el resto del mundo.

### **2.3 El movimiento sindical en Colombia**

Aunque los londinenses del siglo XVIII son los precursores del movimiento sindical, en Colombia tuvieron más influencia los sindicalistas franceses que aparecieron medio siglo más tarde y que desde el principio optaron por un estilo mucho más revolucionario, sobretodo en la segunda etapa del movimiento en el país cuando éste se separa del liberalismo y se vincula con los sectores de izquierda (Lastra, 1991). En parte porque en Francia éste estuvo fuertemente

---

<sup>5</sup> Aquí vale la pena aclarar que el movimiento obrero y el sindicalismo no son términos necesariamente equivalentes; el sindicalismo es más bien una parte del movimiento obrero. Y es que “el movimiento obrero representa una inquietud espontánea dentro de la clase trabajadora [...] el movimiento sindical, en cambio, opera desde las categorías profesionales o con base en la realidad industrial [...] al movimiento obrero le falta organización; al sindicato le es consustancial ésta. El movimiento obrero es una realidad más amplia, históricamente más extensa, el movimiento sindical queda forzosamente reducido y limitado en el tiempo en cuanto a los intereses que le sirven de base son intereses especializados [...] el sindicato, en suma, es o puede ser un instrumento de que el movimiento obrero se sirve para la mejor realización de sus fines”. García, M. (1960). *Sindicalismo y sociedad*. Madrid: CCE.

influenciado y por Proudhon, Bakunin y Blanqui quienes relacionaban el sindicalismo con la lucha de clases, y por las ideas del filósofo Georges Sorel para quien cada sindicato debería ser un *instrumento de la guerra social*. De ahí que la acción sindical fuera siempre la acción directa, por medio de boicots, sabotajes y huelgas (Lastra, 1991, pág. 187).

En Colombia el movimiento sindical surge hacia mediados del siglo XIX, cuando se fundó la primera organización obrera del país: la *Sociedad de Artesanos de Bogotá*, constituida en 1847 por agrupaciones heterogéneas de artesanos *dueños de sus propios medios de producción*. Por ello a diferencia de la mayoría de movimientos obreros en el mundo la Sociedad de Artesanos carecía de ideología comunista (Carrillo, 2015). Su objetivo era protestar en contra de la nueva política económica del libre cambio que se consolidaba en el país y que afectaba sus ganancias.

Como en cualquier otra economía no desarrollada su táctica desde el principio fue la acción política (Urrutia, 1978), es decir, dirigida hacia las entidades estatales en vez de hacia los empresarios, y con el tiempo se convirtió en un grupo político, cambió su nombre al de Sociedad Democrática y respaldó al Partido Liberal, que veía con buenos ojos la existencias de apoyos de agrupaciones obreras<sup>6</sup>. Pero la guerra civil que estalló en abril de 1854 a causa de la división dentro del mismo partido entre los más proteccionistas: *draconianos*, y aquellos con una tendencia más al librecambismo: *gólgotas* tuvo consecuencias desastrosas para los artesanos. Muchos murieron, muchos fueron presos y muchos otros deportados; con esto trágicamente terminó el primer ensayo de organización de la clase obrera (CUT, 2014).

---

<sup>6</sup> Esta alianza beneficio en gran manera al partido, de hecho el apoyo de los artesanos fue crucial para la elección del liberal José Hilario López a la presidencia en 1849. Al respecto existen testimonios de que los artesanos lograron esto intimidando con armas de fuego a los diputados a favor del partido liberal, al cual consideraban más inclinado al proteccionismo. González, G. (1992). *Historia del sindicalismo en Colombia*. Manuscrito no publicado.

Solo hasta 1906 se le reconoció personería jurídica al primer sindicato del país: el Sindicato de Tipógrafos de Bogotá (Carrillo, 2015). En 1910 se organizó la primera gran huelga y en 1913 ocurrió el primer intento de una organización sindical de segundo nivel que pretendía agrupar a todos los trabajadores del país, la cual adoptó el nombre de Unión Obrera Colombiana y en tan sólo tres meses logró la conformación de quince gremios y la afiliación de 3.500 trabajadores (Archila, 1989, pág. 219). Con esta organización se introdujo en el sindicalismo del país el discurso socialista (Boletín Temático, 2005, pág. 4) y a partir de entonces el movimiento osciló entre altas y bajas.

En el periodo que inicia a finales de la década de 1970 y termina a mediados de la de 1980 conocido también como el periodo *de la unidad* los trabajadores colombianos vivieron el panorama más favorable para el ejercicio de su derecho a la libertad sindical desde que se tiene conocimiento (González, 2016). En aquel entonces la tasa de sindicalización llegó casi al 16%. “La mayoría de los trabajadores si no eran activistas sindicales, eran simpatizantes del movimiento” (Rojas, 2016). Los sindicatos podían realmente ejercer presión sobre el Gobierno y lograron aparte de aumentos de salarios: la garantía de la estabilidad laboral, el derecho a la huelga y a la contratación colectiva en el sector público.

Pero de ahí en adelante con los procesos de privatización, las fusiones de empresas y la tercerización laboral que tuvieron lugar con el proceso de apertura económica del Consenso de Washington se inició un proceso de enajenación del trabajador respecto al sindicato como herramienta de defensa y promoción de sus intereses que valiéndose de trabas legales, violencia sistemática contra sindicalistas y una desestabilización de las centrales obreras logró disminuir la tasa de sindicalización en dos terceras partes.

### 3. El Estado colombiano contra los derechos laborales y las libertades sindicales

En el Informe Anual sobre las Violaciones de los Derechos Sindicales que publicó la CSI en el 2016 se ubicó a Colombia entre los diez países que menos protegen los derechos laborales y las libertades sindicales en el mundo (Confederación Sindical Internacional, 2016).

Las características particulares del derecho laboral, sus fuentes, principios e instituciones en los diferentes contextos, son resultado de las distintas doctrinas socioeconómicas del trabajo. De éstas las que más influencia han tenido en Colombia son: la kantiana que construye las bases del derecho laboral a partir del individualismo liberal, el positivismo de Auguste Comte que influye en el solidarismo y el cooperativismo, la de Hegel que lo hace con el marxismo, la del catolicismo social fundador de la extinta Unión de Trabajadores de Colombia, UTC, y la de la democracia cristiana que le da origen a la Central General del Trabajo, CGT, en 1971 y que lo hace desde la filosofía de Jacques Maritain (Lastra, 1991, págs. 111-135).

Cada una de éstas tuvo un protagonismo en determinado momento de la historia del país, pero nunca ninguna había gozado de una hegemonía sobre las otras, siempre coexistieron; excepto a partir de la segunda mitad de la década de 1980. Desde entonces la teoría individualista del neoliberalismo que, “no solo exalta la personalidad individual y consideran al hombre como fuente de todo poder y de todo derecho sino que además aboga por la abstención más o menos absoluta del Estado en el orden del trabajo” (García, 1952, pág. 26), ha abarcado todo el espectro.

El neoliberalismo instauró en la legislación colombiana: primero, el principio del que Johann Gottlieb Fichte había escrito casi dos siglos atrás que estima que “todos deben poder vivir de su trabajo [...] poder vivir está, por tanto, condicionado por el trabajo, y no existirá tal derecho, si no se cumple esta condición” (1797), en ese sentido, el artículo 25 de la actual Constitución Política, de 1991, contempla que: *el trabajo es tanto un derecho como una obligación social*. Y

segundo, la creencia de que cualquier trabajo es mejor que ninguno (Grupo Krisis, 1999, pág. 5) con lo cual el *deber ser* se cree es la no-intervención del Estado en lo laboral, y entonces, la precarización del empleo y la flexibilización de los contratos laborales en detrimento del trabajador son justificables, y el sindicalismo innecesario.

### **3.1 La precarización del empleo en Colombia**

Colombia es miembro de la OIT desde el año 1919 y como tal ha ratificado 61 convenios de la organización entre los cuales se encuentran los ocho convenios fundamentales que, básicamente, promueven los derechos laborales y el trabajo decente, y que conforme con el artículo 93 de la Constitución hacen parte del bloque de constitucionalidad del país. Sin embargo, las reformas laborales emprendidas por el Gobierno y el legislativo en el periodo de estudio se distancian bastante de estos. Y aunque la organización ha hecho varias recomendaciones para mejorar la situación, las medidas que se han implementado en respuesta a éstas son o inexistentes o insuficientes (Trujillo, Sanín, Rodríguez, & Malagón, 2007, págs. 93-94).

En el periodo que aquí se estudia la primera medida que modificó el escenario legal laboral en contravía de dichos convenios fue la reforma al Código Sustantivo del Trabajo que se hizo a través de la ley 50 de 1990 y que según el discurso del momento, es decir, el del Consenso de Washington, pretendía: “liberar las relaciones laborales de las *rigideces* del mismo para mejorar las condiciones de las empresas colombianas en el nuevo modelo económico de la globalización”; mejorar las condiciones de las empresas en vez de las de los trabajadores, y así se hizo. La ley 50 cambió el régimen de cesantías dando por terminada la retroactividad de las cesantías y creando fondos de cesantías privados, clasifico los contratos laborales en: a término fijo y temporales, permitió diversas modalidades de subcontratación en detrimento de los

trabajadores, y estableció el pago de un *salario integral*<sup>7</sup> para los trabajadores que ganaban más de diez salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Dos años después, también por un modelo de política neoliberal impuesto por organismos externos para condicionar préstamos internacionales, con la ley 100 de 1993 se modificó el sistema de seguridad social de pensiones, salud y riesgos laborales (Trujillo, Sanín, Rodríguez, & Malagón, 2007, pág. 103). Según informes oficiales del hoy Ministerio de Salud y Protección Social después de esto los casos conocidos y las tasas de muertes en el trabajo aumentaron a casi el doble<sup>8</sup>, una cifra que el mismo Gobierno reconoce puede ser mayor ya que la baja tasa de cobertura implica también un no registro de los eventos ocurridos a trabajadores no afiliados al sistema.

Posteriormente la reforma laboral que creó ley 789 de 2002 y que en teoría tuvo como objetivo “dictar normas para apoyar el empleo a ampliar la protección social” afectó aspectos claves en la remuneración de los trabajadores. Con esta reforma el legislativo suprimió el pago en un 35% por el trabajo nocturno entre las 6 y las 10 p.m., redujo en un 25% el trabajo en días dominicales y festivos, y redujo a la mitad las tablas de remuneración por despido sin justa causa. La ley 789 no consiguió la creación de más empleo y en cambio sí aumentó la inequidad distributiva, algo que se vio reflejado en la pérdida de ingresos de los trabajadores (Galvis, 2010).

---

<sup>7</sup> El Salario integral es aquel salario en el que se considera que ya está incluido dentro del valor total del salario, además del trabajo ordinario, las prestaciones, recargos y beneficios tales como los correspondientes al trabajo nocturno, extraordinario, dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses.

<sup>8</sup> El promedio anual de muertes en el trabajo en el periodo 1994-2006 es de 868 (tasa de 15,88 x 100.000), es decir, casi tres trabajadores por día. Por otro lado ocurren unos 688.536 accidentes anualmente relacionados con el trabajo, es decir, 1892 diarios y 1,31 por minuto Ministerio de Salud y Protección Social. (30 de Noviembre de 2016). *Glosario de Términos del Fondo de Riesgos Profesionales*. Obtenido de Dirección General de Riesgos Profesionales: <https://www.minsalud.gov.co>.



### 3.2 Flexibilización de los contratos laborales en detrimento del trabajador

La flexibilización contractual laboral, también conocida como tercerización, violenta la libertad sindical y los Convenios 87, 98 y 154 de la OIT que han sido ratificados por Colombia. Aun así actualmente en el país ésta se sigue incentivando, y existe en cuatro formas: la *mano de obra temporal*, la *subcontratación*, la *intermediación laboral* y los *contratos de trabajadores autónomos* (Castro, 2016). La primera es el suministro de trabajadores de una empresa a otras empresas por un tiempo determinado y supervisados por el primer empleador; aunque según la ley esta modalidad sólo debería aplicarse para realizar trabajos requeridos esporádicamente por las empresas se ha convertido en una forma de contratar servicios permanentes.

La subcontratación implica que la relación empleador-trabajador no es laboral sino civil, es decir, se niega la subordinación existente entre el que contrata y el trabajador, negándole a este último las garantías que históricamente han sido reconocidas a los trabajadores. La intermediación laboral que es cuando existe un empleador aparente entre el trabajador y la empresa matriz, libera a esta última de sus compromisos legales como empleadora y complica los procesos de exigencia de sus derechos a los trabajadores. Y los contratos de trabajadores autónomos en los cuales a pesar de que el trabajador firmante tiene una subordinación, un salario y un horario de trabajo se le tiene como socio y no como empleado, y con ésto se le niegan como en la subcontratación las garantías legales intrínsecas a su condición de trabajador.

Sólo hasta el 2016 con el Decreto 583 se legalizó la tercerización laboral, lo cual muchos analistas consideran ilegal porque por la materia debió hacerse desde el legislativo a través de una ley o incluso una reforma constitucional (Castro, 2016), sin embargo, existen antecedentes del tema en el país y éstos coinciden con el periodo de referencia de la presente investigación. El primero es la ley 78 de 1988 la cual abrió camino a la deslaborización al permitir que no se

aplicaría la ley laboral a los trabajadores asociados en las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA), y el segundo, la ley 50 de 1990 que como se expuso en párrafos anteriores permitió la existencia de diversas modalidades de contratación entre esas la subcontratación, por ejemplo, a través de los contratos de servicios temporales.

El neoliberalismo y la teoría individualista que fundamenta la no intervención del Estado en los asuntos laborales se desarrolló tanto de puertas para afuera como de puertas para adentro, entonces el empleo estatal no escapó de dicha precarización. Con el avance de las privatizaciones de empresas estatales y el auge de las formas atípicas de vinculación laboral “se comprobó que el Estado colombiano además de ser permisivo con los empresarios en la violación de los derechos laborales, cuando hace las veces de empleador también vulnera las garantías mínimas de los trabajadores” (Castro, 2016).

### **3.3 Insuficiencia de la inspección, vigilancia y control del tema laboral en el país**

A pesar de los múltiples esfuerzos de la OIT y las centrales sindicales para que se vigile y sancione aquel escenario no existe una voluntad política de los altos miembros de las diferentes entidades del Estado para hacerlo (Trujillo, Sanín, Rodríguez, & Malagón, 2007). Muestra de ello es que el decreto 2879 que estaba destinado a prohibir las CTA en la forma como se estaban utilizando y que el Gobierno se vio obligado a expedir a finales del 2004 como requisito para que se dieran las negociaciones del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos, fue derogado veinte días después, una vez los observadores habían confirmado a las autoridades correspondientes el cumplimiento de dicha disposición, por el mismo Gobierno con otro decreto.

Y aunque en el 2006 se expidieron los decretos 4369 y 4588 para reglamentar las empresa de servicios temporales y tratar el tema de las CTA, nuevamente como resultado de presiones del

Gobierno estadounidense, y que estas disposiciones se encuentran en el ordenamiento jurídico hace un buen tiempo, las violaciones a los trabajadores utilizando las diferentes modalidades de contratación se siguen presentando, haciendo notar que la sola promulgación de normas para evitar la intermediación laboral no es suficiente si no hay un compromiso real de protegerlas y sancionarlas.

Al respecto, también en el 2006, el propio Ministerio de Protección Social informó que para realizar la función de inspección, vigilancia y control del trabajo en los 1.094 municipios y los cuatro distritos contaba con un sistema de gestión compuesto por 32 direcciones territoriales en las capitales de departamento, dos oficinas especiales y 112 sedes de las inspecciones del trabajo con jurisdicción sobre la totalidad de los municipios, con un total de 273 inspectores; es decir, que, con base en las cifras de población ocupada del país en ese entonces (17.677.878), a cada inspector le corresponde inspeccionar, vigilar y controlar la realidad laboral de aproximadamente 64.754 trabajadores, algo imposible en términos de eficacia.

Esa insuficiencia de los procesos de inspección, vigilancia y control del tema laboral en el país, la precarización del empleo y la flexibilización de los contratos laborales en detrimento del trabajador no son fenómenos aislados, a todos los une un hilo conductor, y éste queda en evidencia en la promoción que el último estudio de competitividad laboral que publicó ProColombia, la entidad encargada de promover la inversión extranjera en el país.

El estudio concluye con tres argumentos sobre los cuales se basará dicha promoción. Primero que Colombia registra el cuarto menor salario mínimo legal vigente y el tercer menor salario efectivo, segundo, que Colombia tiene la jornada diurna más competitiva, es decir, la más larga ya que de acuerdo a la ley la jornada nocturna y el pago adicional al trabajador que ésta implica

inicia a las 10 p.m. y no a las 6 p.m. cuando anochece, y tercero, que el régimen laboral es bastante flexible en el tema de la contratación, es decir, la garantía del trabajo digno no es necesariamente una prioridad para el país.

Los tres son ciertos, muestran tres realidades que juegan en contra de la estabilidad laboral y “sin estabilidad laboral es casi imposible que los trabajadores se sindicalicen” (González, 2016), en ellos entonces se evidencia la intencionalidad de afectar el sindicalismo. Por demás las actuaciones que el Estado colombiano ha emprendido en contra de los derechos laborales y las libertades sindicales a partir de la segunda mitad de la década de 1980 han privado al trabajador de tres de los derechos que se le reconocen constitucionalmente en su posición de trabajador: el *derecho a la organización*<sup>9</sup>, el *derecho a la negociación colectiva*<sup>10</sup> y el *derecho a la huelga*<sup>11</sup>.

#### **4. Colombia y la sistematización de la violencia contra sindicalistas**

“En el país reina un clima que no es favorable para el ejercicio y desarrollo de las actividades sindicales” concluye el informe que presentaron en conjunto las tres centrales sindicales colombianas a la Misión de Alto Nivel de la OIT en el 2007.

##### **4.1 Origen, cifras y panorama actual de la violencia antisindical en Colombia**

Colombia es el país del mundo con el mayor número de sindicalistas asesinados, concentra el 63% de los casos durante la última década. Fecode, Sintrainagro y la USO han sido históricamente los sindicatos más afectados, a sólo estas tres organizaciones corresponde el 64,6% de los casos de todo el país entre 1984 y 2010; y Antioquia es de lejos el departamento donde más se ha violentado el movimiento, allí sucedieron el 47% del total de casos de asesinato entre 1984 y 2010 (Vidal, 2012).

---

<sup>9</sup> Artículo 39 de la Constitución Política de Colombia de 1991

<sup>10</sup> Artículo 55

<sup>11</sup> Artículo 56

Este panorama tiene origen en la década de 1980, que alcanza la mayor alza en las cifras de asesinatos y secuestros a dirigentes sindicales de la que se tiene conocimiento. La causa principal es el surgimiento del movimiento criminal Muerte a Secuestradores (Quiroga, 2016), por sus siglas: MAS. “Una empresa criminal de atentados y asesinatos contra periodistas, intelectuales, jueces, líderes populares, militantes de partidos políticos, pero sobre todo contra dirigentes sindicales” (Caicedo, 2014, pág. 341), creada por narcotraficantes y prontamente patrocinada por el contubernio entre grupos paramilitares y organismos del Estado. Sus amenazas, asesinatos, secuestros, por un lado, y la represión del Estado por el otro, son el comienzo de una sistemática persecución antisindical y desde entonces dice César Julio Carrillo, ex presidente de la USO: “el sindicalismo se ha dedicado a defender los derechos humanos para defenderse a sí mismo” (2015).

Dicha situación empeoró sobre todo a partir de la segunda mitad de la década y según cifras del Banco de Datos de Derechos Humanos de la Escuela Nacional Sindical desde 1986 hasta la fecha aproximadamente cada tres días es asesinado un trabajador sindicalizado en el país, y en un 20% esas víctimas son dirigentes sindicales. Entre 1986 y 2007 los dirigentes sindicales sufrieron además 211 atentados y 185 casos de desapariciones forzadas, en ese mismo periodo por lo menos 3.000 sindicalistas recibieron amenazas de muerte por su actividad sindical y más de mil tuvieron que desplazarse forzosamente, datos que en conjunto suman 8.601 a la vida, libertad e integridad de los miembros del movimiento sindical (Trujillo, Sanín, Rodríguez, & Malagón, 2007, págs. 21-22).

#### **4.2 Presuntos autores de la violencia antisindical**

El VII informe de la Comisión Asturiana de Verificación de Derechos Humanos en Colombia publicado en el 2012 constató un aumento en la criminalización y judicialización de las luchas

sociales y señaló la persistencia de amenazas de muerte y asesinato de sindicalistas, con alto nivel de impunidad en cuanto a los autores materiales y de total impunidad en cuanto a los autores intelectuales. Esto se puede comprobar con cifras nacionales: de las 8.601 violaciones a la vida, libertad e integridad de los miembros del movimiento sindical de las que tenía conocimiento la Escuela Nacional Sindical hasta el 2007 solamente en 452 casos se conoce el autor.

El 63% de los 452 han sido identificados como pertenecientes a grupos paramilitares, el 32,5% a las guerrillas y el 4,5% a agentes de la fuerza pública (Trujillo, Sanín, Rodríguez, & Malagón, 2007, pág. 29). Los paramilitares aparecen como los mayores autores de muertes a trabajadores sindicalizados en el periodo de referencia, desde 1986 se les atribuyen 285 homicidios, seguidos paradójicamente por los grupos guerrilleros que con ideologías y discursos similares a los del movimiento han sido autores de 147 homicidios, 86 casos de amenazas de muerte, 80 secuestros, cuatro casos de desaparición forzada, cuatro de desplazamiento forzado y dos de tortura. Y al menos en 20 casos se presume autoría directa por parte del Ejército.

### **4.3 Recomendaciones y llamados de atención al Estado colombiano**

Durante años órganos de control normativo, mecanismos especiales de la OIT y otras organizaciones internacionales han hecho recomendaciones al Estado para que tome medidas respecto a la “situación sistemática y generalizada de violencia antisindical” (Trujillo, Sanín, Rodríguez, & Malagón, 2007, pág. 17). En el 2007, por ejemplo, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (CEACR) instó al Gobierno a reforzar con toda urgencia las instituciones necesarias para garantizar la vida y la seguridad de todos los sindicalistas del país; y el año pasado la Federación Holandesa de Sindicatos envió cartas al Gobierno, a las Cortes y a la Fiscalía General de la Nación con un llamado de atención por la impunidad de los casos de violencia contra sindicalistas.

#### **4.4 Medidas adoptadas por el Estado**

Ahora bien, no es que no se hayan tomado ningún tipo de medidas al respecto, la presión internacional ha tenido efecto sobre las instituciones del Estado y las ha obligado a “hacer frente”, principalmente cuando se presentan en forma de condiciones para la firma algún acuerdo comercial, pero aún éstas no son las suficientes y necesarias para dar por terminado el fenómeno de la violencia antisindical, y paralelamente se continúan desarrollando prácticas contrarias a los derechos de los trabajadores; entonces pareciera que existiera la intención de no hacerlo, de no darlo por terminado, como se evidenciará a continuación.

De las medidas recientes las más significativas pueden ser el Programa de Protección a sindicalistas y la creación de la subunidad especial de fiscales para impulsar la resolución de los casos relacionados con la violencia antisindical en los juzgados, pero juntas se quedan cortas para alcanzar los objetivos que se plantean, y en suma aún existe una gran deuda en la regulación del manejo de la información contenida en archivos de inteligencia en contra de la libertad sindical.

##### ***4.4.1 Programa de Protección a Sindicalistas***

El Programa tiene como objetivo proveer de la escolta y la inteligencia necesarias para garantizar la vida a dirigentes sindicales amenazados funciona limitadamente por su incapacidad de valorar el riesgo adecuadamente, por la falta de agilidad y por la poca flexibilidad que tiene para adoptar nuevas medidas de prevención o cambiar las existentes. Y de acuerdo a Robinson Díaz Camargo, presidente de la subdirección de la USO en Barrancabermeja, uno de los municipios más afectado por la violencia antisindical, y beneficiario del programa: “aunque el Gobierno invierte importantes sumas de dinero en el Programa, también promueve una estigmatización del ejercicio de la actividad sindical” (Díaz Camargo, 2016), con lo cual es

evidente la falta de compromiso de éste con la protección de la seguridad material de los sindicalistas.

#### ***4.4.2 Subunidad especial de fiscales***

La creación de una subunidad especial de fiscales para impulsar las investigaciones penales relacionadas con la violencia antisindical implicó una movilización y supuesta reforma en la Fiscalía, que por mandato de la resolución 3580 del 31 de octubre de 2006 dotó a la nueva subunidad de ocho fiscales en diferentes zonas del país y encargó a cinco más dentro de la Unidad de Derechos Humanos para conocer de los casos de la violencia antisindical, proporcionando a cada uno un equipo de seis investigadores. Y por mandato de la resolución 3882 del Consejo Superior de la Judicatura del 2 de enero de 2007 nombró a dos jueces de descongestión de despachos para tramitar casos de violencia antisindical por seis meses.

Sin embargo, al año de su implementación el movimiento sindical con justa razón reclamó que no hubo avances significativos en el trabajo de la subunidad, ya que “las cinco sentencias producidas en el 2007 fueron resultado del trabajo normal de la justicia penal y no de la subunidad” (Trujillo, Sanín, Rodríguez, & Malagón, 2007, pág. 19).

#### ***4.4.3 Regulación del manejo de la información en contra de la libertad sindical en archivos de inteligencia***

Antes el DAS y ahora la Agencia Nacional de Inteligencia poseen bajo la categoría de *archivo de inteligencia* un listado con nombres de miembros de organizaciones sindicales por el solo hecho de ejercer la actividad sindical. De acuerdo a la Constitución y la ley: cuando exista información sobre hechos delictivos que vinculen a sindicalistas, esta debe ser remitida a la autoridad competente para adelantar los procesos judiciales a los que haya lugar y garantizar el



derecho de defensa, pero de no existir no tendría la inteligencia del Estado por qué contener esta información, sin embargo así es.

Al respecto existe una deuda con el movimiento sindical que se esperaba que se saldará con la también pendiente ley de habeas data, pero ésta última que se aprobó en mayo del 2007 no reglamentó ni el acceso a la información de las personas que se encuentran en los archivos de inteligencia, ni formuló mecanismos de protección de sus derechos.

Todo lo anterior además del hecho de que “la mayoría de las violaciones a los derechos humanos del movimiento sindical se encuentren ligadas a conflictos laborales, es decir, huelgas, paros, negociaciones colectivas y creación de nuevos sindicatos” (Trujillo, Sanín, Rodríguez, & Malagón, 2007, pág. 22) demuestra que: la crisis de derechos humanos en el movimiento sindical tiene su origen en el modelo neoliberal que rige en el país desde la segunda mitad de la década de 1980, el cual limita la intervención del Estado en las distintas disputas entre empresarios y sindicalistas, con lo cual le dan ventaja a los primeros, dado que en los países no desarrollados sin el apoyo estatal los sindicatos no poseen el poder de presión suficiente para negociar pliegos de peticiones con su contraparte (Urrutia, 1978).

Por otro lado, de acuerdo a la OIT, el organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo: la magnitud, la continuidad, la diversidad de autores y la impunidad de la violencia antisindical en Colombia le dan un carácter *sistemático* a dicho fenómeno. Es algo estructural que constituye un genocidio político contra los sindicalistas y que evidencia la existencia de una intención de enajenar el trabajador colombiano del sindicato como herramienta de defensa y promoción de sus intereses, intención que por supuesto proviene de los empresarios.

## 5. Conflictos de intereses dentro de las tres centrales sindicales del país

“El sindicalismo como otra de las tantas instituciones existentes en una sociedad adolece de los mismos problemas que las demás, problemas a causa de conflictos de intereses” (Gerardo Quiroga<sup>12</sup>, 2016).

Del fracaso en la construcción de una cultura sindical en Colombia en las últimas tres décadas son responsables, aparte del neoliberalismo: los líderes sindicales de las tres centrales obreras. Como líderes de estas organizaciones ellos tienen gran influencia sobre la red de sindicatos que existen en el país, y en las tres últimas décadas han personificado grandes conflictos de intereses que por supuesto han tenido repercusiones sobre ésta. Dichos conflictos son principalmente: la *falta de unidad del movimiento*, las *luchas por los recursos y el manejo del poder*, la *creación de varios sindicatos en una misma empresa* y los problemas que esto implica, y la *escasa rotación de liderazgo* dentro de las mismas organizaciones. Todo esto le ha restado poder real al sindicalismo como herramienta de defensa y promoción de los intereses de los trabajadores y ha afectado sobretodo la vinculación de nuevos miembros al movimiento, condenándolo en el mediano plazo a un estancamiento y en el largo a una posible desaparición.

### 5.1 La falta de unidad

“En el mundo subdesarrollado los sindicatos son instituciones políticas más que instituciones económicas. Su efectividad depende más de la acción política que de la acción económica” (Urrutia, 1978, pág. 19), y Colombia es parte de ese mundo. Desde el comienzo la lucha sindical en el país ha buscado más reivindicaciones del Estado que de las empresas, y a causa de eso los líderes del movimiento siempre han visto la necesidad de afinar su poder de presión política creando una central única que agrupe a los sindicatos a nivel nacional y a través de la cual los mismos puedan hablarle al Presidente, al legislador y a sus pares en lo departamental y en lo

---

<sup>12</sup> Presidente de la asociativa ADECO en Barrancabermeja.

municipal desde una sola postura. Sin embargo, las voces son muchas, los intereses diversos y hasta la fecha no lo han logrado.

De los varios intentos por crear dicha central en Colombia hoy existen tres centrales obreras que agrupan el 50% de los sindicatos del país: la Central Unitaria de Trabajadores CUT, la Confederación General de Trabajadores CGT, y la Confederación de Trabajadores de Colombia, CTC. Cada una contempla en sus estatutos el objetivo de la unidad, pero todas quieren ser esa central única. Con lo cual se generan conflictos entre ellas que afectan a la unidad misma.

La falta de unidad en el movimiento sindical del país tiene sus raíces en las diferencias ideológicas. La CTC aún con el paso del tiempo mantiene sus relaciones con el Partido Liberal, la CUT por otro lado es más afín a la izquierda del país y la CGT desde una supuesta posición independiente recibe financiamiento internacional de la Socialdemocracia Cristiana. Este panorama provoca confrontaciones permanentes por los estilos de trabajo, las miradas sobre lo que es la lucha sindical y sobre el poder en el país.

El lenguaje mismo es muy distinto, no es lo mismo el discurso de un dirigente de la CUT al discurso de un dirigente de la CGT o la CTC, y eso lo que hace es atomizar el movimiento sindical. Ya lo expresa el mismo Germán González, historiador del movimiento obrero y formador de la CGT, en una entrevista para ésta investigación cuando afirma: “Las constantes peleas ideológicas lo que hacen es distanciarnos más y permitirle a nuestros enemigos en común, es decir, el Gobierno y los empresarios, fortalecerse, porque ellos si se reúnen en común acuerdo para jodernos”.

## 5.2 Luchas por los recursos y el manejo del poder

Para el ejercicio del sindicalismo los dirigentes de las centrales tienen dos herramientas: el poder de negociación que les da el cargo y el dinero que recoge la organización para el cumplimiento de sus funciones (Rojas, 2016), y juntos han sido motivo de disputas entre los líderes de las centrales. Respecto a la primera existe la creencia de que los numerosos procesos de liquidación de sindicatos de base en la década de 1970 fueron consecuencia de las constantes prácticas de corrupción que tenían lugar en las juntas directivas.

En los sindicatos de base, también llamados sindicatos de empresa porque reúnen únicamente a los trabajadores de una misma empresa, las negociaciones se hacen internamente entre: los miembros de las juntas directivas de la empresa y del sindicato, y de acuerdo a antiguos miembros de las centrales: era costumbre que los primeros utilizaran prebendas para convencer a los segundos de ceder en los requerimientos que hacían los pliegos de peticiones, y a gran escala ocurría lo mismo con las centrales y el Gobierno. Al respecto Agustín Rojas, dirigente sindical de la CUT hace 43 años, afirma:

*Cualquier pliego de peticiones que se lograba aprobar en las convenciones nacionales de las centrales era motivo de disputa para los miembros de las juntas directivas de las mismas, los más versados se peleaban siempre las negociaciones, porque obviamente que toda la vida ha existido ese problema de corromper las direcciones, igual con los sindicatos de base; entonces les daban... por ejemplo, a los compañeros de la junta directiva de los sindicatos de automotores les entregaban los carros para que los manejaran [...] Y aún hoy, en las juntas directivas de las mismas centrales hay quienes no son fieles a las bases que los eligieron como líderes, sino que van buscando su propio beneficio, y negocian debajo de cuerda (2016).*

Y respecto a los recursos económicos<sup>13</sup> los conflictos se han presentado a causa de la norma consagrada en los estatutos de las centrales de que el manejo de los recursos económicos es responsabilidad únicamente de tres de los directivos, acerca de esto Agustín Rojas dice que:

*La plata la manejan muchas veces como manejar la cuenta personal de los compañeros, se alían presidente, tesorero y fiscal y la plata entra y así mismo sale, pero no hay controles, o bueno así era hasta que el Ministerio decidió controlar las cuentas de las organizaciones sindicales, ahora es menos pero igual pasa (2016).*

Internamente juntas controversias han afectado la imagen que los afiliados tienen de las juntas directivas de las centrales y de las de los sindicatos en general, y con ésto su confianza y su sentido de pertenencia a las organizaciones llevando incluso a deserciones; y externamente se ha comprometido tanto el capital social y como el cultural del movimiento sindical.

### **5.3 Coexistencia de varios sindicatos en una misma empresa**

En el año 2000 la Corte Constitucional mediante la sentencia C-567 retiró las normas respecto a la convergencia de dos o más sindicatos en una misma empresa, una reglamentación que se encontraba contenida en el Decreto 2351 de 1965 el cual contemplaba que cuando existieran dos o más sindicatos en una empresa, solamente podría subsistir el que tuviera mayor número de afiliados y por lo tanto la negociación colectiva sólo se haría con este último. Desde entonces las interminables batallas ideológicas entre las centrales y los conflictos por el manejo del poder y de los recursos se incrementaron exponencialmente.

La eliminación de cualquier límite para el derecho de asociación implicó que en cada empresa podían existir un número infinito de sindicatos y se llegó a casos como el del IMPEC (Instituto

---

<sup>13</sup> Los fondos de las centrales están constituidos por: las cuotas de afiliación, la cuota única ordinaria, las cuotas extraordinarias, los aportes que se pacten en convenciones colectivas por parte de las empresas, los rendimientos de autofinanciamiento, y las donaciones y auxilios que reciben a nivel nacional e internacional.

Nacional Penitenciario y Carcelario), que según datos de la Contraloría para el 2015 contaba ya con 76 sindicatos. Y ya de acuerdo a lo reglamentado por el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo los fundadores de un sindicato, es decir, aquellos trabajadores que con anterioridad a la inscripción de un nuevo sindicato en el registro sindical ingresen a la organización tienen derecho a un fuero sindical, el IMPEC en la actualidad tiene en nómina 854 personas con permiso permanente.

Ahora bien, cuando además de haber varios sindicatos en una misma empresa, cada uno está afiliado a una central diferente la situación se puede volver inmanejable. Después de la sentencia C-567 del 2000 lo que sucede normalmente es que cuando se crea un sindicato y se afilia a una central, inmediatamente las demás centrales llegan a la empresa buscando simpatizantes para crear su propio sindicato entre los ya afiliados al primer sindicato. En vez de buscar nuevos trabajadores e incentivarlos a sindicalizarse se pelean entre ellas por los mismos; sucede una especie de canibalismo sindical, que es que las centrales comienzan a pelearse entre ellas y cada una intenta acabar con las demás para lograr ser el sindicato mayoritario. Eso por supuesto genera grandes conflictos interpersonales, que se trasladan a la convivencia entre las centrales en el *Comando Nacional Unitario*<sup>14</sup>, en las convenciones y en los demás escenarios de reunión.

#### **5.4 La escasa rotación de liderazgo dentro de las organizaciones**

En suma, las juntas directivas que por lo general tienen diez directivos no permiten el ingreso de nuevos líderes. Al respecto Germán González dice:

*Aunque ellos tienen un periodo de vigencia muchas veces esas juntas directivas siguen siendo las mismas, no se renuevan, los directivos simplemente cambian de cargo, o sea se van rotando entre ellos mismos, y podemos tener organizaciones donde la junta directiva es la misma hace diez o*

---

<sup>14</sup> Un organismo impuesto paradójicamente por el Gobierno a las centrales y no al revés, donde éstas se reúnen para hacer unidad de acción y unidad programática frente a los empleadores y el Gobierno.

*veinte años y claro que eso genera problemas [...] porque cómo se va a renovar una organización, cómo va a crecer, cómo se va oxigenar, cómo se va a proyectar, cómo se va a fortalecer si no forma nuevos liderazgos [...] y cuando se pensionen los actuales directivos, que pasará pronto, la van a dejar en el aire, a la organización, porque los que lleguen, si es que llegan, no tienen noción de lo que es un sindicato, ni para qué sirve, no saben nada de la historia del sindicalismo, no saben negociar una convención y además le tienen pavor al empresario”* (2016);

Aquí cabe recordar que los directivos a parte del poder de negociación y del manejo del dinero que recoge la organización, para el libre ejercicio de su labor sindical también cuentan con fueros, permisos permanentes y recursos para su formación, y que todos éstos se juegan en los procesos electorales internos que salvo en la CUT<sup>15</sup> son indirectos, los afiliados no votan directamente por candidatos para que conformen la junta directiva, sino que ésta se conforma periódicamente por aquellos a quienes un comité ejecutivo elija de entre los nombres de una lista que presenta el presidente de la organización.

En consecuencia como dice Germán González no se forman nuevos líderes y entonces se construye una realidad muy desfavorable para el futuro del movimiento sindical, que Gerardo Quiroga, presidente de ADECO uno de los sindicatos de Ecopetrol, y el más joven de sus dirigentes describe cuando afirma:

*Como presidente de la organización yo les aconsejo a los viejos que ya es hora que dejen sus cargos, que empiecen a pelear sus pensiones pero no lo hacen. Y adicionalmente a los jóvenes, yo que tengo compañeros jóvenes allá en Ecopetrol, les digo: venga vamos a trabajar por esto o por lo otro, pero a ellos o no les interesa o tienen mucho miedo. Y en tanto la situación siga así en un futuro el sindicalismo se va a acabar. O se reforma o se acaba* (2016).

---

<sup>15</sup> Sin embargo, en la CUT se le puede criticar el trato desigual a sus afiliados en los procesos electorales, que aunque son de voto directo, las pautas de las jornadas de elecciones las pone el sindicato mayoritario de la organización, la Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación Fecode, los demás no tienen real capacidad de influencia en lo formal de esos procesos y difícilmente pueden hacer elegir a uno de los suyos como directivo sin hacer coaliciones con los de Fecode porque simplemente los votos no les alcanzan.

Al igual que Gerardo Quiroga muchos otros líderes sindicales de las tres centrales reconocen dicho panorama, como se comprobó en las entrevistas realizadas, y en tanto no parece haber iniciativas desde estas organizaciones para intervenir, o por lo menos no las suficientes según se evidenció en la realización de la presente investigación, se les puede acusar de responsables. Por supuesto hay que tener en cuenta que en el ejercicio de su derecho a la libertad sindical han sido víctimas de la violencia antisindical, como se estudió anteriormente, pero no se puede ocultar que tanto su participación como su pasividad en los problemas internos que aquí se categorizaron en suma con la cultura antisindical que fomenta el neoliberalismo son factores que influenciaron, y aún hoy influyen, la construcción de esa realidad manifiestamente perjudicial para el movimiento sindical en el país.

## **6. Conclusión: La libertad sindical, un derecho enajenado en Colombia**

“La existencia del movimiento sindical no terminó de ser aceptada en el país, ni asumida plenamente por sus protagonistas” (Londoño, 1989).

Luego de haber analizado la precarización del empleo en Colombia y la flexibilización de los contratos laborales en detrimento del trabajador como obstáculos creados en contra los derechos laborales y las libertades sindicales, y de haber identificado en el origen, la magnitud y los autores de la violencia antisindical en el país la existencia de una sistematización de ese fenómeno se evidencia que el auge del neoliberalismo en el país a partir de la segunda mitad de la década de 1980 facilitó la materialización de la, siempre existente, intencionalidad de enajenar al trabajador respecto al sindicato como herramienta de defensa y promoción de sus intereses. Y luego de haber categorizado los conflictos de intereses más frecuentes dentro de las tres centrales sindicales es evidente que éstas fueron obstáculo para dicha tarea, sino que por el contrario influenciaron la construcción de una cultura antisindical en el país.



Y en consecuencia a juntas tesis se dio la tan significativa disminución de la vinculación de los trabajadores en el país al movimiento sindical. Hoy en día el trabajador colombiano no ve en el sindicalismo una opción para mejorar sus condiciones laborales. Según se evidenció en las percepciones de un total de cien trabajadores no sindicalizados encuestados en Barrancabermeja y Bogotá<sup>16</sup>, los sindicatos son para la mayoría de ellos una institución poco confiable que los perjudica en la medida en que afecta a las empresas que según argumentan son las que les garantizan una estabilidad económica.

El problema con esto radica en que si el sindicalismo se entiende como un problema, los sindicatos se empiezan a ver como instituciones prescindibles. En ese escenario vale la pena preguntarse acerca del futuro del movimiento sindical en Colombia.

El movimiento sindical en Colombia debe reinventarse, pero no parece estar interesado en hacerlo. Es un sindicalismo cómodo en medio de un país pobre, y por lo mismo cómplice de la explotación laboral. Hoy los sindicalistas no representan a las clases bajas, el movimiento sindical colombiano ha dejado de ser revolucionario, los líderes se acomodaron en sus cargos y se volvieron reaccionarios. Su participación en escenarios decisivos y relevantes para el grueso de los trabajadores en el país se limita a las intervenciones anuales en la mesa de concertación laboral en la negociación del aumento del salario mínimo, que además siempre termina siendo insuficiente porque rara vez logra llegar a un acuerdo con los empresarios y el aumento termina

---

<sup>16</sup> Las 100 encuestas se realizaron en Bogotá y Barrancabermeja, dos de los centros del movimiento sindical en el país, en ellas se determinaba la aprobación o desaprobación de trabajadores no sindicalizados de colegios públicos y de la industria del petróleo (los dos sectores a los que pertenecen los sindicatos más grandes del país). Las respuestas de los encuestados se clasificaron en dos grupos: los *enajenados* y los *no enajenados*. En la primera categoría se agruparon aquellos que contemplaban la posibilidad de pertenecer a un sindicato porque veían en este realmente una *herramienta de defensa y promoción de sus intereses*, y en el segundo aquellos que no la contemplaban porque no confiaban en dicha institución. Se dejaron de lado aquellos que no contemplaban la posibilidad justificando desinterés por el tema y a quienes no justificaron la razón, un total de 13. Al final al grupo de los enajenados entraron 53 y al de los no enajenados 34, es decir, 53% y 34% respectivamente, y la justificación de los enajenados por su posición fue en todos los casos la falta de confianza.

decidiéndose por decreto del Gobierno, perjudicando los intereses de los trabajadores. Su poder real de negociación con las empresas es cada vez menor, y se ha dejado arrebatar las conquistas laborales de la década de 1970 y principios de la de 1980. El sindicalismo en Colombia se ha resquebrajado, las pocas organizaciones que quedan son instituciones viejas en las que el nuevo trabajador no se halla.

Ante ese panorama y la ausencia de respuestas teóricas y prácticas para encarar el futuro del movimiento: el sindicalismo en Colombia está condenado en el largo plazo a desaparecer.

## 8. Bibliografía

Archila, M. (1989). Clase obrera colombiana 1886 – 1930. *Nueva historia de Colombia* (págs. 219-245). Bogotá: Editorial Planeta.

Aricapa, R. (2006). *Las CTA en el puerto de Buenaventura: Caos y degradación laboral*.

Recuperado el 30 de Noviembre de 2016, de Corporación Viva la Ciudadanía:

<http://viva.org.co/cajavirtual/svc0056/articulo06.pdf>

Beach, W., & Kane, T. (2008). Metodología: Medición de las 10 libertades económicas. En K.

Holmes, E. Feulner, & M. A. O’Grady, *Índice de Libertad Económica 2008* (págs. 38-58).

Washington DC: The Heritage Foundation.

Berger, P., & Luckmann, T. (1968). *La construcción social de la realidad* (2012 ed.). Buenos Aires: Amorrortu.

Boletín Temático. (2005). *Movimiento sindical en Colombia*. Bogotá: Observatorio del Programa Presidencial de Derechos Humanos y DIH.

Bourdieu, P., & Wacquant, L. (Mayo de 2000). La nouvelle vulgate planétaire. *Le-Monde-*

*Diplomatie.*

- Caicedo, E. (2014). Idearios e imaginarios anticomunistas. Las disputas del sindicalismo en la organización de la clase obrera. De la CSTC a la CUT. 1958-1986
- Calvo, H. (2008). *Colombia, laboratorio de embrujos. Democracia y terrorismo de Estado*. Madrid: Editorial Foca.
- Carro, A. J. (1971). *Introducción al sindicalismo*. Barcelona: Casa Provincial de Caridad.
- Carrillo, J. C. (17 de Abril de 2015). Jornada por la memoria y contra la impunidad de Eduardo Umaña. Bogotá: Fundación Brigada Jurídica.
- Castro, E. (4 de Noviembre de 2016). Conversatorio jornada por la democracia y contra el neoliberalismo II. Bogotá: Central Unitaria de Trabajadores, CUT.
- Celis, J., & Urrea, F. (2016). Los estudios laborales en Colombia entre 1993 y 2014. *Los estudios laborales en América Latina. Orígenes, desarrollo y perspectivas* (págs. 127-156). Ciudad de México: Grupo Editorial Siglo XXI.
- Comisión Asturiana de Verificación de Derechos Humanos en Colombia. (2012). *VII Informe anual*. Asturias.
- Comisión Nacional de Derechos Humanos y Paz de la USO. (2016). El asesinato de Eduardo Umaña Mendoza, 18 años de impunidad. Recuperado de:  
<http://www.usofrenteobrero.org/index.php/secretarias/derechos-humanos/4781-el-asesinato-de-eduardo-umana-mendoza-18-anos-de-impunidad>

Confederación Sindical Internacional. (9 de Junio de 2016). *Índice Global de los Derechos de la CSI: Derechos de los trabajadores debilitados en casi todas las regiones, el peor año jamás registrado en cuanto a ataques a la libertad de expresión y la democracia.*

Obtenido de ITUC CSI: <http://www.ituc-csi.org/indice-global-de-los-derechos-de-17448>

CUT. (Febrero de 2014). Largo Recorrido por la Historia del Sindicalismo en Colombia. *Actualidad laboral y seguridad social.*

DANE. (2012). *Glosario de términos gran encuesta integrada de hogares (GEIH)*. Bogotá: PES.

DANE. (2016). *Informe de empleo informal y seguridad social de 2016.*

De la Garza, E. (1986). La investigación sobre la base obrera: Un estudio preliminar. *Nueva Antropología*, (29), págs. 85-105.

Del Buen, N. (1976). El concepto de sindicato. *Derecho del trabajo*. Ciudad de México: Editorial Porrúa, S.A. de C.V.

Díaz Camargo, R. (10 de Noviembre de 2016). Revisión del proceso de enajenación del derecho a la libertad sindical en Colombia a partir de la segunda mitad de la década de 1980. (J. M. Peña Espitia, Entrevistador).

Drake, C. (2016). Los ODS serán inalcanzables sin sindicatos ni políticas progresistas. *Equal Times*.

Echavarría, J. J. (Junio de 2001). Colombia en la década de los noventa: neoliberalismo y reformas estructurales en el trópico. *Cuadernos de Economía* (34), 58-102.

EL TIEMPO. (22 de Octubre 2015). Escoltas de Antequera son ahora los principales sospechosos del crimen. Obtenido de: <http://www.eltiempo.com/politica/justicia/asesinato-de-jose-antequera-reabren-investigacion/16409866>

Escuela Nacional Sindical. (2016). *Reporte a diciembre de 2015*. Sistema de Información Sindical y Laboral.

Farfán, R. (2009). La sociología comprensiva como un capítulo de la historia de la sociología. *Revista Sociológica*, (70), págs. 203-214. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/soc/v24n70/v24n70a8.pdf>

Gallart, A. (1972). *Tratado del derecho del trabajo*. Buenos Aires: La Ley.

Galvis, F. (2010). *Informe sobre la prohibición de regresividad en derechos económicos, sociales y culturales en Colombia: fundamentación y casos (2002-2008)*. Bogotá: Comisión Colombiana de Juristas.

García, C. (1952). *Derecho social*. Sevilla: E. I. S. A.

García, F. (1976). *Hacia una crítica literaria latinoamericana*. Buenos Aires: CELA.

García, M. (1960). *Sindicalismo y sociedad*. Madrid: CCE.

Gómez, H., & Londoño, R. P. (1986). *Sindicalismo y política económica*. Bogotá: Fondo Editorial CEREC.

González, G. (1992). *Historia del sindicalismo en Colombia*. Manuscrito no publicado.

- González, G. (3 de Agosto de 2016). Revisión del proceso de enajenación del derecho a la libertad sindical en Colombia a partir de la segunda mitad de la década de 1980. (J. M. Peña Espitia, Entrevistador).
- Gottlieb Fichte, J. (1797). En Villacañas J. (Ed.), *Fundamentos del derecho natural según los principios de la doctrina de la ciencia* (J. Villacañas, M. Ramos & F. Oncina Trans.). (1994 ed.) Centro de Estudios Constitucionales.
- Gramsci, A. (1987). Apuntes para una introducción y una iniciación en el estudio de la filosofía de la historia de la cultura. En A. Gramsci, *Cuadernos de la Cárcel* (págs. 245-261). Ciudad de México: Editorial Era.
- Grupo Krisis. (1999). Manifiesto contra el trabajo. Recuperado de:  
<https://es.theanarchistlibrary.org/library/grupo-krisis-manifiesto-contra-el-trabajo.lt.pdf>
- Hernández, F. (2004). *Historia del sindicalismo en Colombia. Implicaciones sociales y políticas*. Tesis de doctorado. Bogotá, Facultad de Ciencias Jurídicas, Departamento de Derecho Laboral, Pontificia Universidad Javeriana.
- Hobsbawm, E. J., & Pochtar, R. (1979). *Trabajadores: estudios de historia de la clase obrera*. Barcelona: Editorial Crítica.
- Hobsbawm, E. (1997). La era de la revolución, 1789-1848. (págs. 34-58). Buenos Aires: Editorial Crítica.
- Lastra, J. (1991). *Derecho sindical*. Ciudad de México: Editorial Porrúa, S. A.
- Londoño, R. (1989). Crisis y recomposición del sindicalismo colombiano (1946-1980). *Nueva historia de Colombia* (Vol. III). Bogotá: Editorial Planeta.

Marx, K. (1867). *El capital. Libro primero: el proceso de producción del capital* (2007 ed., Vol. I). (V. Romano García, Trad.) Madrid: Ediciones Akal. Recuperado el 26 de Agosto de 2016, de:

[https://books.google.com.co/books?id=AG6iiMAXPr8C&pg=PA3&dq=la+determinada+cantidad+de+dinero+que+se+paga+por+determinada+cantidad+de+trabajo&hl=es&source=gb\\_s\\_selected\\_pages&cad=3#v=onepage&q=la%20determinada%20cantidad%20de%20dinero%20que%20se%20paga%20p](https://books.google.com.co/books?id=AG6iiMAXPr8C&pg=PA3&dq=la+determinada+cantidad+de+dinero+que+se+paga+por+determinada+cantidad+de+trabajo&hl=es&source=gb_s_selected_pages&cad=3#v=onepage&q=la%20determinada%20cantidad%20de%20dinero%20que%20se%20paga%20p)

Ministerio de Salud y Protección Social. (30 de Noviembre de 2016). *Glosario de Términos del Fondo de Riesgos Profesionales*. Obtenido de la Dirección General de Riesgos Profesionales: <https://www.minsalud.gov.co>

Organisation for Economic Cooperation and Development, (OECD). (1996). *Trade, employment, and labour standards: A study of core workers' rights and international trade*. Recuperado de. <http://search.proquest.com/docview/1820673676>

Pedraza, L., Arrieta, D. & Arias, F. (2014). Un aniversario más del asesinato de Jorge Ortega García; Recuperado de: <http://cut.org.co/un-aniversario-mas-del-asesinato-de-jorge-ortega-garcia/>

Quiroga, G. (11 de Noviembre de 2016). Revisión del proceso de enajenación del derecho a la libertad sindical en Colombia a partir de la segunda mitad de la década de 1980. (J. M. Peña Espitia, Entrevistador).

Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española* (XXIII ed.). Consultado en: <http://dle.rae.es/?id=XxoZcbH>

Revista SEMANA. (19 de Marzo de 2010). Bernardo Jaramillo Ossa sabía que lo iban a matar.

Obtenido de: <http://www.semana.com/nacion/conflicto-armado/articulo/bernardo-jaramillo-ossa-sabia-iban-matar/114526-3>

Revista SEMANA. (11 de Octubre de 2012). Así fue el asesinato de Jaime Pardo Leal. Obtenido

de: <http://www.semana.com/nacion/articulo/asi-asesinato-jaime-pardo-leal/266191-3>

Rojas, A. (4 de Noviembre de 2016). Revisión del proceso de enajenación del derecho a la libertad sindical en Colombia a partir de la segunda mitad de la década de 1980. (J. M. Peña Espitia, Entrevistador).

Russomano, M. (1977). *Principios generales del derecho sindical*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales.

Sánchez, S. (2014). Los sindicatos ante las ciencias sociales y la antropología social en México: Antecedentes, logros y perspectivas en el siglo XXI. *Nueva Antropología*, 27 (80), 59-82.

Recuperado de:

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-06362014000100004](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-06362014000100004)

SENA. (1982). *Proyecto de Recursos Humanos*. Corrido.Sorel, G. (1975). *El sindicalismo revolucionario*. Ciudad de México: Juan Pablos Editor.

Trujillo, M., Sanín, J., Rodríguez, C., & Malagón, L. (2007). *Los derechos laborales y las libertades sindicales en Colombia: Evaluación y propuestas para el desarrollo del acuerdo tripartito*. Bogotá: Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Confederación General de Trabajadores (CGT), Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) y Confederación de Pensionados de Colombia (CPC).



Universidad Nacional de Colombia. (2007). *Evaluación de la reforma laboral (ley 789 de 2002)*. CID.

Urrutia, M. (1978). *Historia del sindicalismo en Colombia* (III ed.). Medellín: La Carreta Ined.

Urrutia, M. (1980). El desarrollo del movimiento sindical y la situación de la clase obrera. *Manual de historia de Colombia*. Bogotá: Instituto Colombiano de Cultura.

VerdadAbierta.com. (2009). Conflicto armado en Colombia: Aury Sará Marrugo. Recuperado de: <http://www.verdadabierta.com/component/content/article/229-perfiles/1559-aury-sara-marrugo>

Vidal, J. (2012). Panorama del sindicalismo en Colombia. *Friedrich-Ebert-Stiftung En Colombia (Fescol)*. Recuperado de: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/kolumbien/09150.pdf>

Weber, M. (1984). Conceptos de la sociología y del “significado” en la acción social. *Economía y sociedad*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.