
La libertad de asociación sindical y las dificultades para su ejercicio en Colombia: el caso del sector floricultor de exportación en Colombia*

The Freedom of Union Association and the Difficulties for its Exercise in Colombia: The Case of the Export Floricultural Sector in Colombia

Juan Simón Rico Hernández**

Universidad Pedagógica y Tecnología de Colombia (UPTC)

juansimon1481@gmail.com

Henry Bocanegra Acosta***

Universidad Libre

henrybocanegra1992@yahoo.es

Resumen

El derecho de asociación sindical, desde los inicios de la clase obrera en el mundo y en Colombia, ha tenido muchas dificultades para su vigencia y ejercicio. Su práctica se ha constituido, en el contexto sociolaboral colombiano, en un riesgo, en una actividad que genera inseguridad, persecución y estigmatización a los trabajadores que se movilizan colectivamente por sus

Fecha de recepción: 09 de febrero de 2018.

Fecha de aceptación: 05 de abril de 2018.

* Para citar este artículo: Rico Hernández, J. y Bocanegra Acosta, H. (enero-junio,2018). La libertad de asociación sindical y las dificultades para su ejercicio en Colombia: el caso del sector floricultor de exportación en Colombia. *Revista Diálogos de Saberes*, (48) 67-90. Universidad Libre (Bogotá). <https://doi.org/10.18041/0124-0021/dialogos.48.2018.4714>

Artículo en colaboración, producto de la investigación desarrollada por los autores, quienes contribuyeron en los análisis de la información y los referentes teóricos y conceptuales desde sus grupos, proyectos y experiencias investigativas en el referido campo de estudio. Proyecto de investigación titulado: *Derechos, movimientos sociales y políticas públicas* del Grupo de Investigaciones Socio Jurídicas (GISJ) de la Universidad Libre Sede Principal, y el proyecto: *Derecho fundamental a la libertad de asociación sindical de las trabajadoras y trabajadores de las flores en la Sabana de Bogotá. Estudios de casos en Madrid y Funza Cundinamarca*, ejecutado en la Maestría en Derechos Humanos en la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia (UPTC).

** Magíster en Derechos Humanos en la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia (UPTC). Abogado y especialista en derecho penal y criminología de la Universidad Libre Sede Principal. Docente externo en el programa de Maestría en Derechos Humanos de la UPTC. Correo electrónico: juansimon1481@gmail.com. Identificador ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7127-9366>.

*** Doctor en Sociología Jurídica e Instituciones Políticas, de la Universidad Externado de Colombia. Especialista y magíster en Administración Pública, Escuela Superior de Administración Pública -ESAP. Abogado de la

derechos sociales, económicos y culturales, conculcados o desconocidos; en ocasiones, se atenta contra su integridad física y se limitan sus posibilidades para desplegar iniciativas de organización y protesta, situación que se acentúa especialmente en un periodo marcado por el ascenso y la consolidación del modelo neoliberal, el cual se caracteriza en las relaciones laborales por la tercerización, la precariedad y la flexibilización. La situación descrita se agrava en algunos sectores de la producción por razones de diverso origen, y la floricultura colombiana es un ejemplo de esta realidad. El problema de investigación que se abordó se sintetiza en el siguiente interrogante: ¿qué condiciones limitan el ejercicio del derecho de asociación sindical en Colombia y, en particular, en el sector floricultor ubicado en la Sabana de Bogotá? Los hallazgos permiten derivar un planteamiento concreto: los trabajadores colombianos y sus organizaciones sindicales tienen un reto indiscutible en los próximos años: el logro de una política pública que garantice el derecho de asociación sindical por ramas de la producción y que contribuya a su fortalecimiento como sujeto de derechos.

Palabras clave: asociación sindical, clase obrera, tercerización, precariedad, neoliberalismo, derechos humanos, política pública.

Abstract

The right of union association, ever since the onset of a working class in the world and in Colombia, has had many difficulties concerning its validity and exercise. Its practice has become, in Colombian social and work context, as a risk: as an activity that fosters insecurity, persecution and stigmatization of workers who mobilize collectively for their social, economic and cultural rights, violated or unknown. Unionized workers are sometimes physically mistreated and their possibilities to pursue protests are being curtailed. Such situation worsens in a period marked by the rise and consolidation of the neoliberal model, whereby outsourcing, precariousness and relaxation of laws characterize labor relations. This scenario is aggravated in some sectors of production for reasons of different origins and Colombian floriculture is an example of this reality. The research problem in this paper relies on the following question: What conditions limit the exercise of the right of union association in Colombia, and in particular, in the floricultural sector of the Sabana of Bogotá? The findings allow us to apply a concrete statement: Colombian workers and their union organizations have an indisputable challenge in the coming years which is the achievement of a public policy that guarantees the right of union association by branches of production and that contributes to their strengthening as subjects of rights.

Keywords: union association, working class, outsourcing, precariousness, neoliberalism, human rights, public policy.

Universidad Libre. Licenciado en Ciencias de la Educación –Especialidad Sociales. Docente investigador de la Universidad Libre, Grupo de Investigaciones Socio Jurídicas. Correo electrónico: henrybocanegra1992@yahoo.es; henry.bocanegra@unilibre.edu.co. Identificador ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7623-7483>.

Introducción

Desde los mismos albores del proceso de industrialización colombiano, las organizaciones obreras emergen en un contexto marcado por precarias condiciones de orden sociolaboral, pero igualmente por carencias en el ámbito de los derechos laborales y de asociación. Al lado de los relativos avances a nivel de crecimiento y articulación de un mercado interno en la infraestructura, la educación y demás servicios colectivos, el régimen político colombiano les ha impuesto a los trabajadores numerosos obstáculos para el ejercicio de un derecho que la doctrina y normatividad nacional e internacional considera como fundamental: el derecho de asociación. Un evidente retroceso en materia laboral viene presentándose a nivel global desde de la década de 1980, situación que se ha manifestado con mayor ímpetu durante lo transcurrido del siglo XXI, particularmente en el contexto de implementación del modelo económico neoliberal, que entre otros propósitos busca abaratar la mano de obra desde esquemas flexibles de contratación laboral, facilitar la tercerización (Ahumada, 1996, pp. 219-237), destruir toda forma de organización gremial y dificultar la lucha social reivindicativa, incluso la que se puede desarrollar en correspondencia con los lineamientos jurídicos establecidos o vigentes.

En el artículo se hace un análisis, a manera de síntesis, de ese periodo histórico que vivió la clase obrera en su lucha por conquistar el derecho de asociación sindical y que implicó el despliegue de ingentes esfuerzos organizativos, de movilización y confrontación y un alto costo en vidas humanas; incluso antes de la pro-

mulgación de las Combination Acts¹ en 1799 (Thompson, 2012, pp. 542-543), la historia de la clase obrera está plagada de numerosos episodios y epopeyas que son referentes y experiencias que permiten apreciar el estado actual de la lucha sindical en Colombia y en el mundo y destacar el valor reivindicativo de los logros alcanzados y los retrocesos ocurridos en materia de derechos, garantías y libertades en el complejo mundo del trabajo.

Se considera la experiencia de un importante sector de trabajadores del sector agrícola colombiano, específicamente de la floricultura que se despliega en el territorio de lo que se conoce como la Sabana de Bogotá², y de quienes afrontan condiciones precarias de orden sociolaboral, una evidente y sistemática afectación del derecho de asociación sindical; desde esta realidad, se avanza en un planteamiento que tiene que ver con una necesidad social y jurídica: la estructuración de organizaciones sindicales mayoritarias por ramas de la producción, que permitan la materialización real y efectiva de los derechos sociales, económicos y culturales.

El problema de investigación que orientó este ejercicio investigativo se sintetiza en

¹ Fueron leyes inglesas que prohibieron las asociaciones de trabajadores y que surtieron el efecto contrario, por cuanto dieron lugar a la creación de uniones ilegales; la Ley de 1799 empujó a los jacobinos y sindicalistas a formar una extensa asociación secreta, con un acento medio político y medio laboral (Thompson, 2012, p. 542).

² En sentido estricto, no es una sabana, sino una subregión (parte sur) del Altiplano cundiboyacense, ubicado en la cordillera oriental de los Andes colombianos. Con una altura promedio de 2600 metros sobre el nivel del mar, es la altiplanicie de mayor extensión de este sistema montañoso colombiano.

el siguiente interrogante: ¿qué condiciones limitan el ejercicio del derecho de asociación sindical en Colombia y, en particular, en el sector floricultor ubicado en la Sabana de Bogotá? La investigación se desarrolló desde un enfoque sociojurídico y cualitativo, de tipo descriptivo y explicativo; la entrevista semiestructurada y el análisis documental y de texto, entre otras técnicas, permitieron la recolección de la información necesaria.

Resultados

1. La construcción histórica del derecho de asociación sindical

El derecho de asociación sindical es una construcción histórica que inicia su proceso de configuración desde el ludismo³ como un movimiento “espontáneo, de trabajadores manuales analfabetos que se resistían ciegamente a la maquinaria [...]. Estas y otras formas de acción directa violenta se empleaban durante el siglo XVIII y la primera mitad del XIX, [...] su origen se hallaba en determinadas injusticias de tipo laboral” (Thompson, 2012, pp. 597-598). El ludismo representa una primaria forma de reacción de los trabajadores contra las condiciones laborales y los desarrollos tecnológicos que se imponían en el capitalismo industrial naciente.

La lucha y sus movilizaciones les permitieron a los trabajadores, hombres y mujeres del mundo, conquistar más y mejores condiciones

en la vida laboral. Para ello se ha trasegado hasta nuestros días por un tortuoso camino que no ha concluido. Desde el final de la década de los ochenta del siglo pasado, la clase obrera, en general los trabajadores del mundo, ha enfrentado nuevas formas de acción política y económica que responden a los postulados filosóficos, económicos, políticos y laborales del neoliberalismo, las reformas de mercado y las políticas de privatización y liberalización del mercado y de flexibilización laboral, políticas que se afianzaron en el siglo XXI y de las cuales no se escapan los trabajadores colombianos, que están inmersos en este nuevo orden mundial⁴ en el que las empresas actúan con los mismos parámetros societarios y, en aras de sus particulares intereses económicos y políticos, restringen, obstaculizan o eliminan el derecho de asociación sindical, lo que repercute en políticas regresivas de flexibilización, tercerización, precariedad laboral y recorte y limitación de derechos; ante esto, la organización sindical es la herramienta principal para defender los derechos laborales, pero el ejercicio del derecho de asociación sindical por parte de los trabajadores los ha llevado a afrontar toda clase de estigmatizaciones.

³ El ludismo fue un movimiento de protesta de los trabajadores ingleses contra la introducción de máquinas que reemplazaron el trabajo de los artesanos. Lleva este nombre por su supuesto líder, Ned Ludd, quien incitó a la destrucción de las máquinas. Véase Thompson (2012).

⁴ El neoliberalismo es una línea política propuesta, entre otros, por Margaret Thatcher en Inglaterra y sustentada por varios teóricos, como Peter Truher, e ideólogos, como Francis Fukuyama, quien en su obra *El fin de la historia y el nuevo hombre* (1992) hace de la democracia liberal y el libre mercado la fase final del desarrollo humano. El neoliberalismo centra todo el interés en la economía y propone despojar a los Estados de sus bienes para entregárselos a los empresarios particulares. En consecuencia, promueve la privatización de todas las empresas de servicios, la educación, los servicios de salud, etc. Asimismo, propugna por colocar los intereses económicos como base de toda la actividad humana. Véase Ahumada (1996).

En el estudio titulado *Trabajo digno y decente en Colombia*, de la Procuraduría General de la Nación (2011), se expresa lo siguiente:

Colombia continúa siendo uno de los países más peligrosos para el ejercicio de la libertad sindical en el mundo. A esto se suma una serie de obstáculos normativos y prácticas que restringen seriamente el derecho de asociación y les impiden a los trabajadores, particularmente a quienes no gozan de un contrato de trabajo tradicional, organizarse para reclamar sus derechos. Todavía queda una deuda pendiente por resolver con los trabajadores colombianos para consolidar un diálogo social incluyente desde el cual puedan impulsarse los cambios necesarios para lograr una mejor distribución del ingreso, generar aumentos en la productividad, avanzar hacia relaciones laborales más armónicas y llevar la democracia a los distintos espacios del mundo del trabajo. (p. 75)

Lo anterior no es una novedad. La lucha por establecer mejores condiciones laborales se inicia en Colombia en la década del veinte del siglo pasado con Raúl Eduardo Mahecha (Fonnegra, 1980, pp. 64-70), quien recorrió las plantaciones bananeras y el río grande de la Magdalena confundiendo con los obreros del petróleo, los coteros y los jornaleros, con la seguridad de que la lucha de los trabajadores por sus reivindicaciones no sería fácil, pero nunca imaginó que cien años después se volvería más refinada, compleja y cruenta.

No ha sido magnánimo lo vivido por la clase obrera mundial; desde la época del movimiento ludista hasta nuestros días, el mundo del trabajo ha sido un escenario de confrontación

no ajeno a los asesinatos, fusilamientos, ergástulas y desapariciones, donde unas veces la lucha ha sido abierta y desembozada, y en otras, la ilegalidad, lo clandestino, ha marcado el actuar de los patronos y gobiernos contra los trabajadores, pero, igualmente, los trabajadores en sus inicios respondieron de igual forma. Thompson (2012), citando a W. B. Crump, lo ilustra con el siguiente pasaje:

Nos acaba de llegar información de que posees esas detestables máquinas tundiadoras y mis hombres me han encargado que te escriba y te haga la razonable advertencia de que te deshagas de ellas (...). Te advierto de que, si no han desaparecido a finales de la semana que viene, destacaré a uno de mis lugartenientes con trescientos hombres, por lo menos para que las destruyan y además te advierto de que, si nos provocas la molestia de ir tan lejos, aumentaremos tu desgracia, reduciendo tus edificios a cenizas. (p. 603)

En los primeros periodos de la Revolución Industrial, en la segunda mitad del siglo XVIII, pareciera que los trabajadores no alcanzaban a dimensionar el tipo de relaciones sociales de producción que se configuraban y el significado social y laboral de las innovaciones técnicas y tecnológicas que se exigían en el marco de los requerimientos del capitalismo como sistema económico en ascenso. En apariencia, la responsabilidad estaba en las máquinas y no en la voluntad o el interés de los patronos. Respecto al sentido del movimiento ludista, Eric Hobsbawm (1979) aclara el asunto y advierte la existencia de dos tipos diferenciados de destrucción de máquinas; según lo expone Nelson Martínez Díaz, citando al historiador británico:

“El primer tipo no supone una hostilidad hacia las máquinas como tales, sino que constituye, en determinadas condiciones, un medio normal de presión sobre los patronos”. La segunda clase de destrucción se muestra más dirigida, en su apariencia formal, contra la máquina como sustitutiva del hombre en cuanto ahorra mano de obra. Sin embargo, esta oposición no fue indiscriminada, ni tan irracional como se ha supuesto, y un fenómeno sorprendente es que estaba compartida por un fuerte núcleo de la opinión pública, incluidos algunos patronos. Por lo tanto, el fenómeno tenía mayor profundidad que la que se le asigna corrientemente. La agresión del trabajador contra la máquina estaba motivada por un problema práctico, cual era evitar el paro y mantener estable el nivel de vida: “Sobre todo objetaba el cambio global en las relaciones de producción que le amenazaba” ... “A la inversa: aun donde el cambio no perjudicó en nada a los trabajadores, no encontraron ninguna hostilidad especial contra las máquinas”. (Martínez Días, 1980, p. 127)

Desde entonces, la confrontación capital-trabajo ha sido una constante en el cotidiano acontecer social y laboral en todo el mundo, con las singularidades que se presentan dependiendo de cada uno de los contextos y procesos históricos nacionales. Uno de esos grandes hitos de la historia de la clase obrera en el mundo lo constituye el primero de mayo de 1886, sobre el cual historiadores y literatos han reseñado el heroísmo impar de los mártires de Chicago:

El 1 de mayo, cuando la huelga obrera paralizó Chicago y otras ciudades, el diario *Philadelphia Tribune* diagnosticó:

“El elemento laboral ha sido picado por una especie de tarántula universal y se ha vuelto loco de remate”. Locos de remate estaban los obreros que luchaban por la jornada de trabajo de ocho horas y por el derecho a la organización sindical. Al año siguiente —muchos de ustedes lo saben, pero nunca está de más repetirlo—, cuatro dirigentes obreros, acusados de asesinato, fueron sentenciados sin pruebas en un juicio mamarracho.

[...] cada 1 de mayo el mundo recuerda a esos mártires, y con el paso del tiempo las convenciones internacionales, las constituciones y las leyes les han dado la razón. Sin embargo, las empresas más exitosas siguen sin enterarse. Prohíben los sindicatos obreros y miden las jornadas de trabajo con aquellos relojes derretidos de Salvador Dalí. (Galeano, 2013a, pp. 78-79)

Esta confrontación está inconclusa y cada vez se hace más antagónica. En el caso particular de Colombia, se recuerda la gesta librada por los obreros del banano en 1928 que cobró la vida de cientos de trabajadores y sobre la cual, en un memorable debate en la Cámara de Representantes, el joven parlamentario liberal Jorge Eliecer Gaitán (1980) expresó: “En este país el Gobierno tiene la metralla homicida para los hijos de la patria y una temblorosa rodilla en tierra ante el oro yanqui” (p. 105).

El ejemplo y la lucha adelantada por los pioneros del movimiento obrero colombiano por constituir organizaciones sindicales de trabajadores y conquistar el derecho a la libre asociación sindical no ha terminado, y la respuesta del establecimiento ha sido dura y represiva, aparejada de la negativa empresarial a la negociación colectiva. Que esto sucediera

hace noventa y cinco años, cuando apenas en el país se abrían caminos hacia una tenue industrialización y se daban los primeros esbozos de organizaciones obreras, es algo comprensible, pero que persista la violación del derecho de asociación sindical, después de los avances organizativos de los trabajadores en Colombia y en el mundo y de haberse aprobado los Convenios 87 y 98 de la OIT en 1948 y 1949, respectivamente, y la Declaración Universal de Derechos Humanos, resulta, si no paradójico, sí contradictorio.

2. Los derechos laborales en la historia de los derechos humanos

Como se señaló, la lucha de los trabajadores por conquistar condiciones dignas de trabajo no ha transcurrido apaciblemente, pues desde sus inicios, a partir de la Revolución Industrial (1780), y desde mucho antes, ha tenido grandes tropiezos. Se determina así la construcción histórica de los derechos laborales mediante confrontaciones entre el capital y el trabajo, con picos muy altos que han obligado a concertar de manera tripartita la positivación de esos derechos. Así se logró la jornada laboral de ocho horas, que se constituyó en la bandera de los trabajadores del mundo y que se rubricó con el ejemplo de los mártires de Chicago en 1886, movilización antecedida por otras que, a su vez, continuaron durante todo el siglo XIX y las primeras décadas del XX. En Colombia, solo hasta 1934, en el gobierno de Enrique Olaya Herrera, se estableció la jornada de ocho horas mediante el Decreto 895 del 26 de abril de ese año, con el que se dio cumplimiento al Convenio 1 de la OIT, incorporado a nuestra legislación con la Ley 129 de 1931 (Vásquez, 2010).

Los derechos laborales hacen parte integral de los derechos humanos y, como tales, les permiten a los trabajadores, individual y colectivamente, posicionarse como sujetos de derecho para lograr las reivindicaciones sociales y económicas establecidas, como son: el salario mínimo, las prestaciones sociales, las indemnizaciones, la seguridad social integral, las vacaciones, los pagos de horas extra, los descansos remunerados, la jornada laboral máxima legal, la libertad sindical y de asociación, la negociación colectiva, la huelga y el fuero sindical, entre otros. Concomitantes con todas estas conquistas laborales se encuentran establecidos los derechos humanos de la libertad, la igualdad, la no discriminación, el respeto a la intimidad y la dignidad y los derechos sociales, económicos, políticos y culturales. Sin estos derechos laborales y humanos es imposible construir una sociedad democrática que contraste con las formas más conocidas de gobierno dictatorial o autoritario y con el modelo económico neoliberal y sus regresivas formas de concebir y remunerar el trabajo.

A la par de la construcción histórica de los derechos laborales, también se ha avanzado en una serie de principios en la relación laboral, como el de la buena fe en la ejecución del contrato, la irrenunciabilidad de derechos ciertos e indiscutibles, la primacía de la realidad y la favorabilidad cuando hay conflicto sobre la aplicación o duda sobre las normas vigentes. Estos principios, desarrollados por la doctrina en el marco de la concepción democrático-burguesa, permiten afianzar los derechos laborales.

En el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (s. f.), surgida en 1919 como resultado del Tratado

de Versalles⁵, encontramos una síntesis de las grandes preocupaciones que movilizaron a los obreros en el siglo XIX y a comienzos del XX:

Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas.

Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países. (p. 1)

⁵ El Tratado de Versalles se firmó en 1919 para poner fin a la Primera Guerra Mundial; fue suscrito por 50 países y terminó oficialmente la guerra entre Alemania y los países aliados. Véase Instituto Iberoamericano de Derecho Comparado (1920).

Las consideraciones planteadas en este preámbulo han soportado, entre otros, la aprobación de normas fundamentales que condensan parte de los derechos laborales. Si los Estados y los empresarios garantizaran estos convenios concertados tripartitamente, el avance en la garantía de los derechos humanos laborales sería sustancial y los trabajadores tendrían las garantías para no ser despedidos cuando deciden fundar una organización sindical o hacer parte de ella. Pero “la actual globalización neoliberal globaliza el capital y sus derechos, pero no globaliza el trabajo ni los derechos a él asociados” (Fariñas, 2005, p. 108). El gran peso de los derechos asociados al trabajo son los derechos sociales, económicos y culturales, y, por lo tanto, se le exige al Estado acciones concretas para su realización con obligaciones positivas (Abromovich y Curtis, 2002, pp. 21-23). Por tal razón, los convenios y las declaraciones no se deben constituir como proclamas formales que, una vez suscritas, les dan patente de corso a los Estados y empresarios para la violación de derechos laborales y humanos.

3. Sin derecho a la libre asociación sindical, no hay derechos humanos para los trabajadores

La clase obrera, en general los trabajadores, independientemente de su nivel de formación técnica o académica, no podrá satisfacer algunas reivindicaciones económicas, políticas y sociales hasta que el derecho fundamental de asociación sindical no sea garantizado por los Estados y empresarios de manera plena, material y efectiva y no deje de constituirse en letra muerta en las legislaciones internas, resoluciones, recomendaciones y tratados

de organismos internacionales. En el caso de Colombia, existe un desarrollo normativo y jurisprudencial en materia laboral, en correspondencia con la normatividad internacional, pero resulta evidente que la vulneración del derecho humano de asociación sindical, por ejemplo, no ocurre por la falta de normas sino por el interés político y económico de omitir su aplicación o por ajustarlo a los requerimientos o reglas del mercado.

El derecho de asociación sindical es reconocido en la formalidad jurídica, pero en el marco de la realidad laboral colombiana, la legislación y la reglamentación laboral les dan piso jurídico a la tercerización, la flexibilización, la temporalidad laboral, los pactos colectivos y los contratos sindicales, que naturalmente afectan el derecho de asociación sindical e impiden su pleno ejercicio, como sucede en la agroindustria de las flores y en otros renglones del sector agrario colombiano: producción de banano, caña de azúcar y palma, por solo mencionar algunos ejemplos. Las formas de contratación conspiran contra los trabajadores sometidos al *salario del miedo*⁶, lo que es más agresivo en agroindustrias como la de producción de flores para la exportación, que cuenta con una abundante mano de obra femenina barata, que no requiere calificación, por lo que se configura, así, uno de los elementos constitutivos

⁶ Tomamos prestado el concepto de *salario del miedo* de la película que lleva su nombre, dirigida por Henri-Georges Clouzot y realizada en 1953. En las condiciones sociales y económicas de los floristeros, significa que están atrapados por formas de contratación que violan derechos laborales: si los reclaman, son despedidos y no se les contrata en el sector de las flores; esto los lleva a aceptar salarios bajos en condiciones laborales precarias.

de la maquila⁷, como es producir a bajo costo y coartando por esta vía las libertades laborales y sindicales.

El sistema de valores hegemónico de nuestros días es mayoritariamente neo-liberal, y, por consiguiente, pone por encima a las libertades funcionales al mercado y por debajo a las políticas públicas de igualdad social, económica y cultural. De este modo la aplicación efectiva de las normas reconocidas en las constituciones o en los diferentes ordenamientos jurídicos no van a poder ser aplicadas en beneficio de un acceso igualitario a los bienes, sino en función de los «valores» que se postulan a favor de dicho sistema económico, que tanta influencia ha tenido en el desmantelamiento de lo que se denomina Estado Social.

De ahí, las serias dificultades y obstáculos con que se encuentran determinados grupos de personas. En primer lugar, como decimos, las mujeres, y, junto a ellas, el resto de grupos humanos excluidos de las ventajas de la modernidad occidental. Asimismo, podemos referirnos a las dificultades de los sindicatos para imponer convenios colectivos a nivel nacional, dado que lo que predomina es la tendencia a

⁷ La maquila se originó en el medioevo español y consistía en moler el trigo en un molino ajeno y recibir el pago con la harina obtenida. En los tiempos modernos y con el neoliberalismo, capitales extranjeros se establecen en los países donde la mano de obra es barata y la utilizan en grandes cantidades para el ensamble de productos y confecciones con piezas que llegan elaboradas y que, una vez terminadas, regresan a su país de origen para ser distribuidas. Con el modelo de la globalización neoliberal, la maquila se convirtió en la forma de producción imperante, con lo que se violan así derechos laborales. Véase Sellés (15 de noviembre de 2005).

negociar empresa por empresa, y, casi, trabajador por trabajador. (Herrera, 2008a, p. 111)

Por otra parte, encontramos una propaganda excluyente y temeraria del empresariado que se replica en los medios masivos de comunicación, como ya se reseñó, en contra de las organizaciones sindicales, señalándolas como centros de conspiración contra el orden establecido, tal como sucedió inicialmente en el sector de las flores contra el **Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria (Sintrainagro)**, además de la estigmatización que se le hace al conjunto del movimiento sindical, a otros sectores sociales o a quienes han caído en la informalidad laboral, cuando se afirma que los que están asociados sindicalmente representan una clase privilegiada, algo así como una “oligarquía de overol”, (Pécaut, 2012 p. 475), término acuñado en 1945. Esta ofensiva contra las organizaciones sindicales y el derecho a asociarse tomó nuevos bríos y formas en el marco de las políticas de internacionalización, estabilización y ajuste estructural (modelo neoliberal) que se desarrollan desde 1990 en Colombia y en varios países de la región; de igual manera, hay señalamientos contra los trabajadores de pertenecer a organizaciones subversivas cuando crean un sindicato y una propaganda, en ocasiones abierta y en otras velada, de que las organizaciones sindicales acaban las empresas; todo esto, sumado a su dispersión gremial, permite que el modelo y las políticas neoliberales encuentren el camino llano para operar reformas regresivas y, con ello, desconocer los derechos de los trabajadores.

Además de lo anterior, en el ejercicio del derecho a la libre asociación sindical, en nuestro país ha incidido notoriamente la violencia producto del conflicto armado interno, que ha desencadenado una ola de homicidios y otros delitos contra los dirigentes sindicales, de manera que en los últimos veinte años se ha segado la vida de hombres y mujeres que se han atrevido a ejercer ese derecho de los trabajadores y sus correlatos: la negociación colectiva, la huelga y el fuero sindical. La violencia contra los trabajadores, los dirigentes y las organizaciones sindicales, por ejemplo, en el sector educativo, ha producido miles de muertos, desplazados, amenazados y reubicados en toda la geografía nacional durante las dos últimas décadas (Bocanegra, 2015, pp. 52-55).

La estigmatización que sufren los dirigentes sindicales en Colombia no es una cosa nueva. Desde los mismos orígenes del sindicalismo colombiano ha predominado en los círculos empresariales y de poder una concepción contraria a la existencia de cualquier organización de trabajadores que exprese una tendencia reivindicativa y democrática. Los trabajadores colombianos enfrentan otro tipo de cortapisas: la prohibición legal de participar en política para los trabajadores al servicio del Estado, y de manera tácita para los trabajadores del sector privado, sobre todo cuando se participa a nombre de organizaciones democráticas, progresistas, de izquierda o que no se encuentran inscritas en las dos banderías políticas tradicionales —liberal y conservadora— y sus diferentes vertientes. Todo esto ha generado una política dogmática y sectaria contra dirigentes sindicales, orquestada desde las altas esferas del Estado y del empresariado,

cuya consecuencia es la negación del derecho de asociación sindical y, por consiguiente, la vulneración de los derechos humanos (6 dirigentes y 5 exdirigentes sindicales de los sectores de telecomunicaciones, bancario, petrolero, educación y agrario, comunicación personal, agosto de 2016).

La acusación a las organizaciones sindicales de participar en política, como si esto fuera un delito, ha llevado a señalarlas como opositoras y, muchas veces, como subversivas o enemigas de la institucionalidad. Al respecto, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2011) dice:

La relación, entonces, entre sindicalismo y política en Colombia ha sido difícil. Los sindicalistas enfrentan no solo las vicisitudes acarreadas por las realidades comunes a todos los trabajadores del subcontinente, sino además las contingencias propias del sindicalismo del país, como son la complicada relación de la actividad sindical con la política y la afectación de las dos por el contexto de violencia. (p. 11)

El PNUD (2011), en su informe *Reconocer el pasado, construir el futuro*, presentado al Gobierno colombiano, al empresariado y a la dirigencia sindical, enumera las violaciones a los derechos de las que han sido víctimas los dirigentes sindicales desde 1984 hasta 2011, es decir, en los últimos veintisiete años —para establecer una fecha reciente—, ya que esto ha sido recurrente durante toda la historia del siglo XX. También afirma que existen miradas “antisindicales construidas socialmente a través del tiempo” (p. 12), en las que los medios de comunicación, el empresariado y la institucionalidad han jugado un papel determinante y en las que sus “referencias

al sindicalismo son predominantemente negativas y descalificadoras” (p. 12).

Entre 1984 y 2011, periodo que comprende el informe, se cometieron contra los trabajadores y dirigentes sindicalizados 2800 homicidios, 216 desapariciones, 83 casos de tortura y 163 secuestros, y solo 223 sentencias judiciales se han producido hasta el momento por estos hechos contra la clase obrera (p. 31), sin contar las amenazas, los desplazamientos y el cúmulo de despidos que a diario se producen. A manera de ejemplo, se señala lo que pasó con los trabajadores del banano en Urabá, de acuerdo con la información suministrada por la Escuela Nacional Sindical (ENS) y referenciada por la Corporación Arco Iris (2010) en el marco del informe del PNUD (2011).

Con relación a los trabajadores bananeros de Urabá, en el periodo 1986-2009, particularmente en el eje Turbo, Apartadó, Carepa y Chigorodó, fueron asesinados 708 sindicalistas, que representan el 27,5 % del total de homicidios cometidos contra sindicalistas en el país en el mismo periodo; además, fueron amenazados 20; sufrieron atentados con o sin lesiones 34; fueron desaparecidos 17; detenidos arbitrariamente 18; secuestrados 1; y torturados 16. Los sindicalistas bananeros asesinados en ese lapso representan el 72,8 % de los casos contra sindicalistas del sector agricultura, caza y pesca. De las otras violaciones, solo se reportó el 21,4 %, lo cual podría explicarse por el hecho de que la violencia, en sus mayores niveles, se presentó entre 1986 y 1997, y en este lapso la Base de Datos de la ENS tenía un subregistro significativo de las modalidades de violencia no letal. (p. 23)

En otro estudio consolidado de la ENS comprendido “entre 1977 y 2014 [se dice que] hubo en el país 13773 violaciones a la vida, la libertad y la integridad contra sindicalistas [...]. Se asesinaron en ese período 3065 sindicalistas y 1404 ocurrieron en el departamento de Antioquia” (ENS, 2015, párr. 1).

Lo anterior permite demostrar que la violación del derecho de asociación sindical no se da solo con el despido injustificado e ilegal y con las formas flexibles de contratación, sino que al mismo tiempo hay toda clase de conductas delictivas que configuran otra forma, de hecho, la más agresiva, de violación a los derechos humanos: la violencia física y psicológica.

La legislación y la jurisprudencia colombiana y los tratados internacionales suscritos por Colombia, que hacen parte del bloque de constitucionalidad, así como las recomendaciones y las resoluciones de la OIT, son prolíficos formalmente en la defensa o garantía del derecho de asociación sindical, pero hay una cultura, unas prácticas sociales y empresariales y unas políticas públicas que lo desconocen. Países industrializados y sus respectivos gobiernos (Estados Unidos, Francia, Reino Unido, España y Canadá), de donde proceden grandes empresas transnacionales como Chiquita Brands y Pacific Rubiales, entre otras, que han sentado sus reales en renglones estratégicos de la economía colombiana, que han sido denunciadas como responsables de violación de derechos laborales y de complicidad con fuerzas ilegales, paradójicamente se convierten, en los escenarios internacionales, en defensores de los derechos humanos y en patrocinadores y cooperantes de encuentros

y eventos, como el que se convocó para rendir el informe del PNUD (2011).

Ese es el sainete de la política neoliberal: bayoneta y zanahoria. Tal como afirman Otero y Guido (1995)

Sin libertad sindical o, dicho con otras palabras, sin organizaciones de trabajadores y de empleadores autónomas, independientes, representativas y dotadas de los derechos y garantías necesarios para el fomento y defensa de los derechos de sus afiliados y la promoción del bienestar común, el principio del tripartismo quedaría desvirtuado, cuando no convertido en letra muerta, y se atentaría gravemente contra las posibilidades reales de una mayor justicia social. (p. 5)

El derecho a la libre asociación sindical es un derecho fundamental integral que les permite a los trabajadores impedir la vulneración de otros derechos, como el de negociación colectiva y de huelga, y todos aquellos derechos económicos, sociales y culturales, que, materializados, dignifican su vida. Estos derechos no se garantizan realmente, sino que se da una vulneración en cadena que lesiona el vivir con dignidad. Así lo expresó Eduardo Galeano (2013b) en una conferencia:

¿“Los derechos de los trabajadores” es un tema para arqueólogos? Más que nunca actualizada en estos tiempos de crisis, en los que están siendo despedazados por el huracán feroz que se lleva todo por delante, que castiga el trabajo y en cambio recompensa la especulación, y está arrojando al tacho de la basura más de dos siglos de conquistas obreras.

4. La restricción y materialización de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (Desca) de los trabajadores y las estrategias del neoliberalismo para desconocer derechos humanos

Los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales le permiten al ser humano satisfacer necesidades materiales y espirituales para un buen vivir y están relacionados con los ambientes de trabajo, la seguridad social, la vida familiar y cultural, el acceso a la vivienda y a la educación, el derecho de asociarse en sindicatos, el derecho a la huelga y el derecho a un ambiente sano. Tales derechos son parte integral de la vida, y por lo tanto, hay que “apostar por la construcción de condiciones materiales que permitan una vida digna de ser vivida” (Herrera, 2008b, p. 51) y que esté en consonancia con la materialización real de los Desca, una vida sobre la que el Estado tenga obligaciones positivas para que estos derechos no sean meras expresiones literarias y metafóricas (Abromovich y Curtis, 2002, p. 23). La materialización real y efectiva de los derechos y su goce en condiciones dignas permite que los trabajadores enaltezcan sus condiciones sociales de vida y que las novedosas formas de flexibilización laboral⁸, que afectan a todos los trabajadores de las distintas ramas de la producción, no sean traba para ese goce.

⁸ La flexibilización laboral ha sido entendida como el proceso mediante el cual se desregulan las condiciones de trabajo, convirtiendo en inestables e inconvenientes —para la mayoría de los trabajadores— los términos contractuales, de jornada y de remuneración, asuntos que anteriormente eran un poco más estables y garantizaban una mínima protección (Reyes, 2008).

La flexibilización laboral lleva implícita la negación de los derechos conquistados por los trabajadores durante décadas de confrontación, sacrificios, acuerdos y desacuerdos. Con el advenimiento de las políticas neoliberales, a finales de la década de los ochenta, varias reformas legales dieron al traste con la estabilidad laboral, situación sociolaboral de la cual dependen o a la que están asociadas otras garantías para los trabajadores, entre ellas la de asociarse sindicalmente. Sin estabilidad laboral es complicado que surja y se consolide una iniciativa organizativa sindical. En Colombia, estas reformas comenzaron con la Ley 50 de 1990 y la Ley 789 del 2002. Es decir, el país afronta un progresivo desmonte de los beneficios logrados dentro del Estado de bienestar⁹ surgido después de la Segunda Guerra Mundial, que concedió en cierta medida garantías en materia de derechos sociales y de empleo, en donde este

era quizá la principal garantía del derecho a la inserción y al reconocimiento social. A través del empleo se obtenía la plena pertenencia a la sociedad, el vínculo social era el vínculo laboral. Hoy el empleo parece que ya no puede jugar ese papel. En los tiempos que corren, los mercados de trabajo más que cohesionar las sociedades lo que hacen es fragmentarlas. (Rey, 2010, p. 346)

Además de la inestabilidad en el trabajo, se generalizó la precariedad en la remuneración y en los ambientes de trabajo. El neoliberalismo, que impuso “el fundamentalismo del mercado”,

⁹ El Estado, con un conjunto de instituciones públicas, atendía los problemas centrales de la población, salud, educación y vivienda, y promovía beneficios sociales. Véase Constante (2005).

va propalando la idea de que es mejor que se trabaje en condiciones de precariedad —lo que en algunos casos se asemeja a los inicios de la Revolución Industrial— a que exista una élite de trabajadores protegidos y “malcriados” socialmente (Fariñas, 2005, p. 60).

El asegurar condiciones dignas para la población pasa, como es obvio y natural, por el proceso de materialización de unos derechos sociales: a la vivienda digna, a la salud, a la recreación y el deporte, a la cultura y la educación, a un ambiente sano, pero igualmente a la garantía de los derechos coligados al mundo de la producción de bienes y servicios y a las relaciones laborales, entre ellos: el libre ejercicio de la asociación sindical, la negociación colectiva y la huelga, la remuneración justa, la estabilidad en el trabajo y, con ellos, la eliminación del “salario del miedo”, la intimidación y las formas de contratación tercerizadas. Una vida digna, como propósito colectivo, implica también, como lo señala Herrera F. (2008b), luchas por el acceso a los bienes apoyadas, en algunos casos, en sistemas de garantías ya formalizados (p. 23).

En Colombia, como en toda América Latina, las reformas de mercado, el modelo neoliberal, bajo la égida de los Estados Unidos (Mosquera, 1995), han trastocado el ordenamiento jurídico interno e impactado negativamente el aparato productivo y las relaciones sociales, en fin, el conjunto de la institucionalidad y el valor de los intereses nacionales frente a los poderes transnacionales. De ahí las reformas de carácter constitucional barnizadas de derechos que permitieron transformar todo el carácter del Estado y, para esta finalidad, conducir al establecimiento en el poder, a mediados de los ochenta e inicios de los noventa, a una genera-

ción distinta de líderes políticos dóciles ante los postulados y las prácticas del neoliberalismo (p. 452). En Colombia, a partir de la Constitución de 1991, arranca un periodo de profundas reformas que afectarán el patrimonio público, las funciones y los mecanismos de intervención económica y social del Estado y los derechos de los trabajadores en los campos social, económico, político, organizacional y cultural (Ahumada, 1996).

Se trata de un conjunto de reformas que responden a las nuevas lógicas de expansión del capital transnacional, lo que implica someter a las economías de los países atrasados recurriendo a todo tipo de estrategias de orden político, militar, económico y cultural. Esta ya no es la burguesía exportadora de mercancías de 1848, su capital tomó la forma de cártel o *trust* monopólico de las economías de los Estados y sus tentáculos se han ido extendiendo por todo el planeta. La dirección la encabeza Estados Unidos, y el neoliberalismo es su expresión ideológica y su recetario en política económica. Dice Fossaert (2007) que Estados Unidos ha construido una aldea global: una especie de *far west* americano “con circulación de productos, de capitales y de ciudadanos norteamericanos cada vez con menos trabas; [...] se sienten ‘como en casa’ en todas partes” (p. 13).

La liberalización de los mercados, los procesos de apertura económica, exigen que los países avancen por reformas estructurales y políticas públicas favorables a esos propósitos: cambios constitucionales y legales, privatización de los servicios públicos y de las empresas estatales, recortes y negación de derechos sociales, flexibilización laboral, mercantilización de los servicios de salud, criminalización de la

protesta social, campañas de desprestigio de los sindicatos y del derecho de asociación sindical y penalización de la huelga; es decir, se elimina de la realidad material, política y jurídica una serie de derechos humanos fundamentales. Fariñas (2005) sistematiza esa realidad de la siguiente manera:

No deberíamos olvidar tampoco que, con la eliminación política jurídica de este tipo de derechos humanos, se eliminan también las conquistas y los logros sociales conseguidos durante dos siglos de duras luchas históricas y sociales de los trabajadores, las mujeres, las minorías culturales, religiosas y étnicas, los campesinos, a favor de la defensa laica y pública de las diferentes facetas de la dignidad humana. Esto supone un grave retroceso histórico en la defensa de los fines sociales e igualitarios y en los logros conseguidos mediante la puesta en marcha de la denominada “función social” de la propiedad.

Se margina y no se globaliza, por lo tanto, los derechos de contenido redistributivo, igualitario o de reparto universal, es decir, los tradicionalmente denominados derechos económicos, sociales, culturales, los derechos de los trabajadores, el derecho al desarrollo, los derechos de seguridad intergrupala e intergeneracional, porque todos ellos entran en confrontación directa con los intereses acumulacionistas, privatistas y depredadores del neoliberalismo económico neoconservador, cuyos valores supremos son la libre empresa, la libertad del capital y la defensa de la “sacro santa” propiedad privada. (pp. 107-108)

El Estado y el modelo neoliberal han vuelto regresivos los Desca y su progresividad solo es una entelequia jurídica con la cual pretenden

esconder los intereses del capital; esto lleva al desconocimiento y a la vulneración, por parte del empresariado y del Estado, de los derechos que históricamente los trabajadores han construido en un proceso largo de luchas y sacrificios.

En Colombia, esta vulneración de los derechos se concreta a partir de la aplicación de una serie de medidas consistentes básicamente en la reducción de los aportes estatales al gasto social, la disminución de impuestos a los grandes conglomerados empresariales, la congelación de los salarios con la correlativa arremetida contra los sindicatos, la supresión de las reivindicaciones laborales, los despidos en los sectores públicos y privados y la eliminación de aranceles junto con la consiguiente alza de los impuestos indirectos (Mosquera, 1995, p. 466).

5. Lógicas y peripecias de la organización sindical en la floricultura colombiana de exportación: experiencias en la Sabana de Bogotá

Algunos trabajos académicos han dado cuenta de la realidad social y económica de la floricultura colombiana de exportación. En un texto titulado *Las mujeres en la industria colombiana de las flores*, Erika González (2014) presenta un estudio que da cuenta de diferentes dimensiones, problemas, actores y procesos relacionados con este negocio en las principales zonas de producción (departamentos de Antioquia y Cundinamarca). Presenta unos hallazgos y análisis que ilustran la realidad económica, política, ambiental, social y laboral de esta actividad económica y destaca el papel que cumple la mujer y la creciente explotación

laboral de la cual es objeto por parte de las empresas presentes en el sector (p. 22).

En el artículo titulado *El lado oscuro en las prácticas de responsabilidad social corporativa del sector floricultor* de Edgar Augusto Valero y Karina Camacho Reyes (2006) se concluye, después de un exhaustivo análisis de la industria en Colombia, que para garantizar reputación y legitimación del empresariado floricultor especialmente ante los mercados y consumidores internacionales, se despliegan iniciativas para definir y hacer valer sellos, certificaciones y códigos en materia ambiental y laboral como elementos con los que les permita garantizar reputación y aceptación en un mercado cada vez más exigente con el cumplimiento de estándares en estos ámbitos, pero que de todos modos ha sido un ejercicio limitado en su potencial, como genuino factor de cambio de las adversas condiciones de trabajo en el sector. “De modo similar a otras acciones de Responsabilidad Social Corporativa -RSC, en buena medida se pretende simplemente mejorar la imagen ante grupos de interés relevantes como las organizaciones de consumidores, competidores y otras ONG, que en el país y especialmente en el exterior podrían agitar debates en contra de los productores colombianos por su manejo ambiental o social” (pp. 87-88).

Para el año 2006, según datos que cita Valero y Camacho Reyes (2006) de la Asociación Colombiana de Exportadores de Flores (Asocolflores), el sector disponía de 94.270 empleos directos y 79.900 indirectos; considerando que en Colombia se tenían 6.016 hectáreas sembradas de flores, que en promedio ocupaban 15,67 trabajadores/as por hectárea, que evidenciaba un uso intensivo de mano de obra (pp. 74-75).

En el 2016 Colombia exportó más de 225.000 toneladas de flores, que significan más de 1.100 millones de dólares en ventas, siendo dos departamentos los que aglutinan el 98% de la producción de flores. Según el Instituto Nacional Agropecuario (ICA), que cita esta fuente, Cundinamarca produce el 69% y Antioquia el 29%, mientras que el 2% restante se reparte en los departamentos de Risaralda, Caldas, Quindío, Boyacá, Cauca y Valle del Cauca (Semana sostenible, 2017). En el primer semestre del 2017, las exportaciones de flores aumentaron un 8 por ciento en valor y un 3,5 por ciento en volumen frente al mismo periodo del 2016. El presidente de Asocolflores¹⁰ Augusto Solano, exponía como meta de beneficios para ese año la suma 1.400 millones de dólares (El Tiempo, 2017); efectivamente esta organización gremial reportó que durante el 2017 los floricultores colombianos recibieron US\$1.400 millones por la totalidad de las exportaciones (La Republica 12 de febrero de 2018).

En el 2015 la floricultura ocupó a 130.000 trabajadores, 65 por ciento mujeres y el 35 por ciento, hombres; siendo madres cabezas de familia las que representan la mayor parte de la mano de obra del sector, el 25 por ciento del empleo formal femenino de Colombia, según Asocolflores (El Tiempo, 2017); pero un sector que vincula a mujeres y hombres de estratos sociales bajos, con precaria formación académica y con muchas necesidades sociales. Trabajadores y trabajadoras que una vez vinculados con las empresas respectivas devengan el salario mínimo y les corresponde

¹⁰ Es la asociación empresarial más importante del sector floricultor colombiano, que agremia a más de 220 empresas que en su mayoría representa el 65 por ciento de las exportaciones al exterior.

afrontar precarias condiciones laborales. Según Ricardo Zamudio¹¹, la floricultura colombiana representa un negocio que aumenta sus beneficios año tras año, mientras que sus condiciones laborales empeoran. “Noventa mil empleos del sector son directos y 40.000, indirectos... el aumento de la tercerización laboral nos preocupa porque las empresas dejan de hacerse cargo de los derechos de los trabajadores” (El Tiempo, 2017); como sucede en otros sectores de la producción colombiana, especialmente del sector agrario, el nivel de sindicalización es extremadamente bajo, se estima que en el sector de la floricultura de exportación no alcanza el 1 por ciento (El Tiempo, 2017). En la actualidad el *sector* representa el segundo renglón de exportaciones agrícolas del país.

En la Sabana de Bogotá, a treinta minutos en automóvil de la capital de la República de Colombia, en los municipios de Madrid y Funza, departamento de Cundinamarca, encontramos la agroindustria de las flores, que emplea cien mil trabajadores. Un estudio de la Corporación Cactus (2011) concluye que un 80% de los trabajadores de las empresas del sector nunca se afilia a un sindicato “por miedo a ser despedidos y quedarse sin trabajo” (pp. 94-97). La vulneración del derecho a la libre asociación sindical en la referida actividad económica es de vieja data. Se inicia desde el momento en que los trabajadores, a

finales de la década de los setenta, comienzan a constituir organizaciones sindicales y a afiliarse a sindicatos de industrias como Sintrainagro (Cifuentes, 2003, p. 20). La actividad sindical de los trabajadores de las flores, desde sus inicios, no ha estado exenta de la injerencia empresarial que propició el paralelismo sindical y la utilización de los pactos colectivos como mecanismos para entorpecer el ejercicio pleno del derecho de asociación sindical; de ahí que la Inscripción en el registro sindical del sindicato de industria que se funda en 1987 como Sintrainpoagro fuera negado por el Ministerio del Trabajo y que el presidente de Asocolflores lo haya acusado de ser agente de grupos armados ilegales como las FARC y del EPL (pp. 22-23), en declaraciones que la prensa reprodujo de la siguiente manera:

Delegados y representantes de las compañías afiliadas a la Asociación Colombiana de Productores y Exportadores de Flores, Asocolflores, precisaron que desde hace algún tiempo han observado con preocupación que las mismas estrategias utilizadas por sindicatos que tienen vínculos con organizaciones guerrilleras están haciendo su presencia efectiva en nueve municipios de la sabana.

[...] Precisaron que ya existe conocimiento de la creación de una oficina en Madrid o Mosquera, Cundinamarca, de un sindicato que solicitó ante el Ministerio del Trabajo la expedición de una personería jurídica, pero que en realidad es una organización satélite de las existentes en la zona bananera con vinculaciones al EPL y FARC. (*El Tiempo*, 14 de abril de 1987, pp. 1A y 8A)

Estas acusaciones, como ya se indicó, son sistemáticamente utilizadas para desprestigiar,

¹¹ Ricardo Zamudio es director de la Corporación Cactus, una entidad que estudia problemáticas de orden social y laboral relacionadas con la producción y comercialización de flores cortadas para exportación, especialmente en la Sabana de Bogotá (Colombia); agua y paramos y soberanía alimentaria. Su fundación data del año 1995, como una propuesta de trabajo interdisciplinario de profesionales de distintos campos y disciplinas académicas.

neutralizar o destruir las organizaciones de trabajadores e imposibilitar o limitar el goce de un derecho humano fundamental como el de la asociación sindical. Los efectos de esta estrategia han sido nefastos para los trabajadores sindicalizados, sus organizaciones y dirigentes; en el Urabá antioqueño, por ejemplo, fueron asesinados 708 sindicalistas vinculados a la producción del banano, en un periodo marcado por el control territorial y político de grupos armados ilegales o paramilitares (Corporación Nuevo Arco Iris, 2010, p. 23). Los señalamientos macartistas¹² al sindicalismo colombiano han sido la constante durante todo el siglo XX y lo transcurrido del XXI, con una breve apertura entre 1934 y 1938, en la administración de Alfonso López Pumarejo, que permitió un relativo avance del sindicalismo colombiano y la fundación de la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) (Torres Giraldo, pp. 1160-1178).

En los años veinte del siglo pasado, momento en que comienzan a darse los primeros brotes de organizaciones gremiales de los trabajadores, y en lo transcurrido del siglo XXI, el derecho de asociación sindical se conculca de manera sistemática. El periodo de 1919 a 1930 estuvo signado por agresiones contra el movimiento obrero; en el gobierno del presidente Marco Fidel Suárez, aparecen los primeros mártires (Urrutia, 1979, p. 88). Este es un periodo caracterizado por paros en los puertos y ferrocarriles y huelgas contra compañías norteamericanas

¹² Macartismo es una expresión que alude a una acción política que se desarrolló en el periodo comprendido entre 1947 y 1954 en el que se hace una feroz persecución contra intelectuales y artistas en Estados Unidos, acusados de comunistas. Dicha acción fue abanderada por el senador republicano Joseph McCarthy, de allí su nombre. Véase Galván (2006).

dedicadas a la explotación de hidrocarburos y la producción de banano. En estas luchas, figura la reivindicación del derecho de asociación sindical como premisa necesaria para materializar otros derechos; Raúl Eduardo Mahecha, Ignacio Torres Giraldo y María Cano fueron protagonistas de primer orden en las luchas obreras y los defensores más connotados de este derecho. De tal manera que se está frente a una reivindicación que tiene una trascendencia histórica y política a la que los trabajadores colombianos han contribuido con importantes dosis de sacrificio en gestas que terminaron con masacres, como la de las bananeras en 1928¹³ y la de Santa Bárbara en 1963¹⁴, que sigue teniendo vigencia en la medida en que el mundo del trabajo afronta, mucho más que antes, unas condiciones de sobreexplotación del trabajo y un creciente proceso de flexibilización de las relaciones laborales en un contexto de dominio del capital monopólico, imperio del mercado y de economía globalizada.

En Colombia, la limitación al ejercicio del derecho de asociación sindical ha estado asociada a factores como la violencia política y

¹³ Después de un mes de huelga, los 10 000 trabajadores bananeros de la United Fruit Company reunidos en la estación del tren de Ciénaga, Magdalena, fueron vilmente asesinados en un número indeterminado los días 6 y 7 de diciembre y siguientes de 1928. La empresa utilizaba el sistema de subcontratación y pagaba en vales que solo podían ser utilizados en los economatos de la empresa. Con la orden del gobierno conservador, el ejército masacró a los trabajadores. Véase Fonnegra (1980).

¹⁴ El 23 de febrero de 1963 fueron asesinadas por el ejército 13 personas entre trabajadores y humildes habitantes de Santa Bárbara, Antioquia, como represalia por la huelga adelantada por los trabajadores de Cementos el Cairo. La empresa se negó a reconocer sus justas demandas. Véase Jáuregui (2011).

social y a una cultura empresarial antisindical, pero igualmente a las condiciones flexibles de contratación de los trabajadores tanto del sector público como del privado, que obstaculizan cualquier iniciativa sindical. Reformas laborales como la ocurrida con la Ley 789 de 2002, que “cuyo principio consistió en crear más flexibilización laboral, rebaja de las indemnizaciones por despido, rebaja del impacto salarial del trabajo extra nocturno, so pretexto de crear más empleo, ocasionó todo lo contrario” (Ostau de Lafont, 2012, p. 74), han sido, entre otras cosas, verdaderas talanqueras al ejercicio del derecho de libre asociación sindical en el contexto sociolaboral colombiano, como lo infiere el citado autor (pp. 60-75).

La floricultura de exportación en Colombia ha generado serios cuestionamientos en materia laboral y ambiental. Las condiciones de trabajo evidencian una contradicción respecto a principios, reglas y estándares en materia de derechos laborales y seguridad industrial. War On Want (2007) desarrolló una campaña de denuncias sobre la responsabilidad corporativa de las empresas de flores en Colombia y en Kenia, situación que a la fecha permanece invariable. La referida entidad señala que los trabajadores en esta actividad, específicamente, están expuestos durante su jornada laboral a un alto grado de contaminación por el uso de pesticidas y agroquímicos que generan alergias y enfermedades en la piel; por otra parte, los movimientos repetitivos que deben ejecutar generan dolencias metacarpianas, en el manguito rotador y en la espalda, entre otros problemas de salud (p. 7). Es decir, nos encontramos con unas condiciones sociolaborales precarias, en las que los problemas

en la salud ocupacional se suman a los bajos salarios, a la inestabilidad, al acoso laboral y a la negación, por distintas vías, del derecho de libre asociación sindical, y por tal razón los trabajadores no tienen posibilidad alguna de hacer reclamaciones colectivas a través de organizaciones sindicales independientes de los empresarios (Florecer, 28 de abril de 2006, p. 6).

La floricultura de exportación utiliza una mano de obra laboral “flexible”, fundamentalmente femenina; este modelo de producción agroexportadora, sometido a los requerimientos del mercado e intensificado por su alta demanda internacional, exige jornadas extendidas de trabajo que impactan la salud física y mental de las trabajadoras y trae en cadena la vulneración de derechos (Corporación Cactus, 2011, p. 110).

Los y las trabajadoras en esta agroindustria no ganan más que el salario que regula el Código Sustantivo del Trabajo (CST) en su artículo 145, a pesar de que lleven diez o quince años de labor en la misma empresa —como se constata en la entrevista realizada a Lidia López, presidenta del sindicato Untraflores (comunicación personal, 14 de febrero de 2016) —.

Desde la consideración jurídica que señala que “salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural” (Presidencia de la República, 5 de agosto de 1950, art. 145), ¿será posible materializar derechos que dignifiquen la vida de estos trabajadores con el salario mínimo? Lidia López, presidenta de Untraflores, quien labora desde hace diez años en la empresa C. I. Pardo Carrizosa, del Grupo Chía, expresaba al respecto:

Hay gente en general que sale del cultivo, se puede decir que inválidos, con enfermedades como el túnel del carpo, manguito rotador, columna vertebral, vena várice, problemas de visión, cáncer de la piel por esos extenuantes tiempos al sol; no tenemos dinero para poderse comprar un protector solar, el salario mínimo no nos alcanza sino para medio comer y pagar arriendo. Nuestra alimentación es arroz y papa y estos empresarios deberían tener un subsidio de alimentación o un casino con calidad de alimentación, pero son muy miserables con los trabajadores y no lo hacen y nos toca llevar nuestra ollita. (Comunicación personal, 14 de febrero de 2016)

Marx (1968), en su análisis sobre el trabajo dentro de la producción capitalista, destaca la alienación a la que se ven sometidos los trabajadores cuando laboran en condiciones de sobreexplotación como las que Lidia López, *grosso modo*, exponía:

En su trabajo el trabajador no se afirma, sino que se niega; no se siente feliz, sino desgraciado, no desarrolla una libre energía física y espiritual, sino que mortifica su cuerpo y arruina su espíritu. [...] Por eso no es la satisfacción de una necesidad, sino solo un medio para satisfacer las necesidades fuera del trabajo. Su carácter extraño se evidencia claramente en el hecho de que tan pronto como no existe una coacción física o de cualquier otro tipo se huye del trabajo como de la peste. (Marx, 1968, p. 109)

Esto, que fue escrito en 1844, refleja las condiciones de los trabajadores de su época y se replica de manera idéntica 150 años después, pues “en

el tiempo histórico estamos en el siglo XXI, pero en el tiempo real hay brechas inadmisibles” (Restrepo, 2015, p. 33). La restricción de los Desca, debido a las condiciones laborales de los trabajadores, y en este caso particular de los y las trabajadoras de la floricultura de exportación, conlleva a una imposibilidad para que se materialicen los derechos, y, por tanto, los trabajadores no pueden tener una vida digna.

Conclusiones

La transgresión del derecho de asociación sindical en Colombia no se da solo con el despido injustificado e ilegal y con las formas flexibles de contratación, sino que al mismo tiempo hay toda clase de conductas delictuosas que configuran otra forma, de hecho, la más agresiva, de quebrantamiento a los derechos humanos: la violencia física y psicológica.

La legislación y la jurisprudencia colombiana y los tratados internacionales suscritos por Colombia, que hacen parte del bloque de constitucionalidad, así como las recomendaciones y las resoluciones de la OIT, son prolíficos formalmente en la defensa o garantía del derecho de asociación sindical, pero en el mundo real del trabajo hay una cultura, unas prácticas sociales y empresariales y unas políticas públicas que lo niegan.

Los procesos organizativos sindicales de los y las trabajadoras del sector floricultor colombiano, desde sus mismos orígenes, en la década de 1970, han estado expuestos a la injerencia empresarial, que favoreció el paralelismo sindical y la utilización de los pactos colectivos como mecanismos para entorpecer el ejercicio pleno del derecho de asociación sindical; los sindicatos del sector floricultor colombiano han sido

objeto de persecución y de señalamientos como organizaciones satélites de grupos armados ilegales de extrema izquierda, situación que ha contribuido a frustrar su avance gremial y sociolaboral. Igualmente, el temor de afiliarse a un sindicato es una constante en el sentir cotidiano de los y las trabajadoras que prestan sus servicios en el referido sector económico.

La imposibilidad de un ejercicio pleno del derecho de asociación sindical de los y las trabajadoras de la floricultura de exportación ha favorecido la consolidación de unas relaciones laborales marcadas por la sobreexplotación, los bajos salarios, jornadas extendidas en los permanentes picos altos de la recolección e incremento de enfermedades derivadas del uso de agroquímicos nocivos para la salud humana, agravado esto por el alto porcentaje de madres cabeza de familia y del bajo nivel de escolaridad que las expone al arbitrio empresarial.

Las organizaciones sindicales, en especial las centrales obreras y sus dirigentes, deben acercarse con solidaridad al resto de trabajadores no sindicalizados y adelantar con ellos programas de capacitación en los que se explique la necesidad de la organización sindical como una forma de impedir la vulneración de derechos y propender por la implementación de una política pública en las relaciones laborales, que permita garantizar los derechos humanos, sociales, económicos y culturales y construir sindicatos de industria consolidados mayoritariamente por ramas de la producción y agremiados en una sola central única de trabajadores; solo así será posible, con un programa democrático y progresista, contener las políticas de flexibilización laboral impulsadas en el contexto de la ofensiva

neoliberal contra el movimiento sindical y los trabajadores.

Las centrales obreras deben avanzar en la organización de sindicatos de industria que permita contrarrestar la ofensiva neoliberal contra el sindicalismo. Solo la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) ha planteado la conformación de estos sindicatos, pero se quedó en el simple enunciado, por cuanto no hay avances en este sentido, y dentro de la misma central existen varios sindicatos de una misma rama de la producción. La única experiencia altamente positiva existente en Colombia, de la cual hay que aprender por su unidad gremial, es la del sindicato de docentes al servicio de la educación pública en los niveles de preescolar, básica y media, que se agrupan en la Federación Colombiana de Trabajadoras y Trabajadores de la Educación (Fecode), con más de 270 000 maestros afiliados, lo que es significativo si se toma en cuenta que hay aproximadamente 320 000 maestros oficiales en todo el país (Fecode, s. f.).

Referencias

- Abromovich, V. & Courtis, C. (2002). *Los derechos sociales como derechos exigibles*. Madrid: Trotta.
- Ahumada, C. (1996). *El modelo neoliberal y su impacto en la sociedad colombiana*. Bogotá: Áncora.
- Bocanegra, H. (2015). Educación y violencia: entorno y posibilidades del ejercicio profesional y sindical de los docentes en Colombia. *Diálogos de Saberes*, (42), 45-61.
- Cifuentes, R. (2003). *Experiencias sindicales y conflictos laborales en la floricultura colombiana*. Bogotá: Corporación Cactus.

- Constante, L. (2005). De qué hablamos cuando hablamos de Estado de bienestar. En *Lecciones y Ensayos* (pp. 133-168) (n.º 81). Buenos Aires: Departamento de Publicaciones Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires. Recuperado de http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/pub_lye_numeros_81.php
- Corporación Cactus. (2011). *Flores colombianas: entre el amor y el odio*. Bogotá: Arfo.
- Corporación Nuevo Arco Iris. (2010). *La relación entre el conflicto armado y la victimización de los trabajadores sindicalizados 1984-2009* (informe). Bogotá: autor.
- El Tiempo*. (14 de abril de 1987). Floricultores denuncian infiltración subversiva.
- El Tiempo*. (26 de diciembre de 2017). Luz y sombra del sector de las flores en Colombia. Recuperado de <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/luz-y-sombra-del-sector-de-las-flores-en-colombia-165444>
- Escuela Nacional Sindical [ENS]. (2015). *Informe sobre más de 3 décadas de violencia en Antioquia, el departamento más victimizado*. Recuperado de <https://www.colectivodeabogados.org/?Informe-sobre-mas-de-3-decadas-de-violencia-antisindical-en-Antioquia-el>
- Fariñas, M. (2005). *Mercado sin ciudadanía. Las falacias de la globalización neoliberal*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación [Fecode]. (s. f.). Quiénes somos. Historia. Recuperado de <https://www.fecode.edu.co/index.php/quienes-somos/historia>
- Florecer. (28 de abril de 2006). La iglesia se pronuncia a favor de los asalariados de las flores. *Florecer*, (1). Recuperado de <http://www.untraflores.org/index.php/sindicatos-mainmenu-8/solidaridad-mainmenu-14/169-iglesia>
- Fonnegra, G. (1980). *Bananeras, testimonio vivo de una epopeya*. Bogotá: Ediciones Tercer Mundo.
- Fossaert, R. (2007). Las fronteras de los Estados Unidos en el siglo XXI. *Cultura y Representaciones Sociales*, 2(3), 9-16. Recuperado de <http://www.revistas.unam.mx/index.php/crs/article/view/16249/15424>
- Fukuyama F. (1992). *El fin de la historia y el último hombre*. Bogotá: Planeta.
- Gaitán, J. (1980). *Textos y discursos políticos*. Bogotá: Banco de la República.
- Galeano, E. (2013a). Los derechos de los trabajadores. *Crítica y Emancipación*, (9), 75-84. Recuperado de https://www.clacso.org.ar/criticayemancipacion/detalle.php?id_libro=766
- Galeano, E. (2013b). *Los derechos de los trabajadores: un tema para arqueólogos* (video). Clacso TV. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=LDPWyCTkM0k>
- Galván, F. (2006). *La manipulación de la seguridad nacional como pretexto del gobierno federal norteamericano para anular las libertades individuales* (tesis de pregrado en Licenciatura en Relaciones Internacionales). Universidad de las Américas Puebla, Puebla. Recuperado de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lri/galvan_b_f/
- González, E. (2014). *Las mujeres en la industria colombiana de las flores* (informe OMAL

- n.º 11). España: Paz con Dignidad, Observatorio de Multinacionales en América Latina (OMAL). Recuperado de http://omal.info/IMG/pdf/2014_informe_omal_no_11.pdf
- Herrera, J. (2008a). La complejidad de los derechos humanos. Bases teóricas para una redefinición contextualizada. *Revista Internacional de Direito e Cidadania*, (1), 103-135. Recuperado de <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/33315-42530-1-PB.pdf>
- Herrera, J. (2008b). *La reinención de los derechos humanos*. Andalucía: Atrapasueños.
- Hobsbawm, E. J. (1979). *Trabajadores: estudios de historia de la clase obrera*. Barcelona: Crítica.
- Instituto Iberoamericano de Derecho Comparado (1920). Tratado de Versalles de 1919 y sus antecedentes. Madrid. Recuperado de fama2.us.es/fde/ocr/2006/tratadoDeVersalles.pdf
- Jáuregui, G. (2011). *La masacre de Santa Bárbara, 23 de febrero de 1963* (tesis de Maestría en Historia). Universidad Nacional de Colombia, Bogotá. Recuperado de www.bdigital.unal.edu.co/4075
- La República (12 de febrero de 2018). Floricultores colombianos recibieron US\$1.400 millones por exportaciones en 2017. Recuperado de <https://www.larepublica.co/economia/floricultores-colombianos-recibieron-us1400-millones-por-exportaciones-en-2017-2598621>
- Martínez Díaz, N. (1980). Problemas de historia de la clase obrera. *Tiempo de Historia*, (63), 127-128. Recuperado de <https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/25221/3/THVI~N63~P127-128.pdf>
- Marx, C. (1968). *Manuscritos: economía y filosofía*. Madrid: Alianza.
- Mosquera, F. (1995). *Resistencia civil*. Bogotá: Tribuna Roja.
- Odero, A. & Guido, H. (1995). *Derecho sindical de la OIT: normas y procedimientos*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (s. f.). Constitución de la OIT y declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de <http://www.actualidadlaboral.com.ve/seccion/detalles/constitucion-de-la-oit-y-declaracion-relativa-a-los-fines-y-objetivos-de-la-organizacion-internacional-del-trabajo>
- Ostau de Lafont, F. (2012). *Estudio de la conducta antisindical en Colombia*. Bogotá: Universidad Libre.
- Pécaut, D. (2012). *Orden y violencia*. Bogotá: Norma.
- Procuraduría General de la Nación (2011). *Trabajo digno y decente en Colombia. Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas*. Bogotá: Rasgo y Color.
- Presidencia de la República de Colombia (5 de agosto de 1950). Código Sustantivo del Trabajo. Recuperado de http://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2016/11/CODIGO-SUSTANTIVO-DEL-TRABAJO-DECRETO-LEY-2663-DE-1950-16_10_2014.pdf
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD]. (2011). *Reconocer el pasado, construir el futuro. Informe sobre violencia contra sindicalistas y trabajadores sindicalizados 1984-2011*. Bogotá: autor.

- Restrepo, M. (2015). Derecho humano al trabajo y reproducción del capital. *Revista CEPA*, 2(20), 33-39.
- Rey, J. (2010). El derecho del trabajo en tiempos de crisis. En S. Ribotta y A. Rossetti (eds.), *Los derechos sociales en el siglo XXI. Un desafío clave para el derecho a la justicia* (pp. 337-354). Madrid: Dykinson.
- Reyes, K. C. (2008). *Las confesiones de las confecciones*. Medellín: Escuela Nacional Sindical. Recuperado de www.ens.org.co/.../ENSAYOS-LABORALES-17-Condicion-laborales-y-de-vida-de...
- Semana Sostenible (2017). Así está el mercado de flores en Colombia. Recuperado de <https://sostenibilidad.semana.com/medio-ambiente/articulo/mercado-de-las-flores-en-colombia-asi-esta-este-sector/38350>
- Sellés, C. (15 de noviembre de 2005). Análisis sobre las maquilas en Latinoamérica. *Dinero*. Recuperado de <https://www.dinero.com/actualidad/noticias/articulo/analisis-sobre-maquilas-latinoamerica/31057>
- Thompson, E. (2012). *La formación de la clase obrera en Inglaterra*. Madrid: Capitán Swing.
- Torres Giraldo, I. (1974). *Los inconformes* (tomo 5). Bogotá: Universidad Incca de Colombia.
- Urrutia, M. (1979). *Historia del sindicalismo colombiano*. Medellín: Lealon.
- Valero, E. A. & Camacho Reyes, K. (2006). *El lado oscuro en las prácticas de responsabilidad social corporativa del sector floricultor*. *Revista Innovar*, vol. 16, no. 27, enero a junio.
- Vásquez, M. (2010). *Historia y desarrollo del derecho laboral en Colombia*. Recuperado de es.slideshare.net/mavasagui/magaly-dllo-derecho-laboral
- War On Want (2007). *Amargo florecer, el costo humano de la venta de flores en los supermercados británicos*. Londres: autor. Recuperado de www.waronwant.org/resources/amargo-floreecer