



Este artículo es una publicación de la Corporación Viva la Ciudadanía
Opiniones sobre este artículo escribanos a:

semanariovirtual@viva.org.co

www.viva.org.co

Situación de los derechos de los trabajadores en Colombia Violencia, impunidad y violación a los derechos Laborales y sindicales

José Luciano Sanín Vásquez
Director General
Escuela Nacional Sindical - Colombia

En Colombia se vive una muy particular y grave situación de hostilidad para el ejercicio de los derechos laborales y las libertades sindicales, basta mencionar algunas cifras para demostrar ésta situación:

1. Violencia antisindical en Colombia

Aproximadamente cada tres días, durante los últimos 23 años, ha sido asesinada una trabajadora o un trabajador sindicalizado, 2.694 en total, 685 de éstos eran dirigentes sindicales.

Pese al gran énfasis que el actual Gobierno hace en la seguridad, la violencia antisindical luego de una reducción del 60% de los homicidios entre los años 2003 y 2007, se presentó en 2008 un grave incremento del 25%, pasando de 39 homicidios en 2007 a 49 en 2008, 16 de ellos eran dirigentes sindicales. Y en lo que va corrido de este año tenemos 3 casos de homicidios y 14 hechos de amenazas de muerte.

Más del 60% de los sindicalistas asesinados en todo el mundo son colombianos. La tasa de sindicalistas asesinados en Colombia es cinco veces mayor a la del resto de países del mundo incluidos aquellos donde regimenes dictatoriales proscriben el sindicalismo.

El movimiento sindical colombiano en los últimos 23 años ha sufrido 9.911 hechos de violencia, un hecho de violencia cada día. Además de los asesinatos, 231 sindicalistas sufrieron atentados de muerte, 193 desaparición forzada, 4.200 amenazas de muerte

VIOLACIONES DEL DERECHO A LA VIDA, A LA LIBERTAD Y A LA INTEGRIDAD FÍSICA DE SINDICALISTAS EN COLOMBIA		
1 Enero 1986 al 31 Diciembre 2008		
Tipo de Violación	Número Casos	%
ALLANAMIENTO ILEGAL	43	0,4
AMENAZAS	4200	42,4
ATENTADO CON O SIN LESIONES	231	2,3
DESAPARICIÓN	193	1,9
DESPLAZAMIENTO FORZADO	1478	14,9

DETENCION ARBITRARIA	587	5,9
HOMICIDIO DE FAMILIAR	3	0,0
HOMICIDIOS	2694	27,2
HOSTIGAMIENTO	246	2,5
OTROS	2	0,0
SECUESTRO	161	1,6
TORTURA	73	0,7
Total	9911	100

De éstos hechos de violencia, 3.470, el 35%, se han presentado durante el Gobierno del actual presidente de Colombia Álvaro Uribe Vélez, siendo 482 de éstos asesinatos, y 22 fueron presumiblemente ejecuciones extrajudiciales. Más de 1.500 dirigentes sindicales cuentan con esquemas de protección. Cifras que contradicen el argumento del Gobierno ante la comunidad internacional, de que la violencia antisindical es un problema superado y está bajo el control del Estado.

VIOLACIONES DEL DERECHO A LA VIDA, A LA LIBERTAD Y A LA INTEGRIDAD FÍSICA DE SINDICALISTAS EN COLOMBIA		
7 Agosto 2002 al 31 Diciembre 2008		
Tipo de Violación	Número Casos	%
ALLANAMIENTO ILEGAL	23	0,7
AMENAZAS	2083	60,0
ATENTADO CON O SIN LESIONES	65	1,9
DESAPARICIÓN	30	0,9
DESPLAZAMIENTO FORZADO	316	9,1
DETENCION ARBITRARIA	254	7,3
HOMICIDIOS	482	13,9
HOSTIGAMIENTO	175	5,0
SECUESTRO	29	0,8
TORTURA	13	0,4
Total	3470	100

El factor más preocupante es el referido al proceso de exclusión política del movimiento sindical que ha generado una profunda cultura antisindical, promovida y agravada por una práctica cada vez más común y recurrente del Presidente de la República y de altos funcionarios del Gobierno Nacional, que realizan declaraciones en contra de la legitimidad del sindicalismo, vinculándolo con los grupos guerrilleros, o justificando la violencia antisindical como una violencia entre los actores armados del conflicto, señalando de paso que el sindicalismo es parte de alguno de ellos.

Desde hace varios años la OIT se ha referido a dicha situación, recientemente en la 97 Conferencia, (junio de 2008), la Comisión de aplicación de normas señaló: "(...) la Comisión expresó su preocupación en relación con el aumento de actos de violencia contra sindicalistas durante la primera mitad del año 2008. En vista de los compromisos asumidos por el Gobierno antes mencionados, la Comisión lo instó a que adopte nuevas acciones para reforzar las medidas de protección disponibles.... Todas estas medidas

son elementos esenciales para asegurar que el movimiento sindical pueda finalmente desarrollarse y afirmarse en un clima libre de violencia (...)"

2. Impunidad en los homicidios contra sindicalistas

La investigación y juzgamiento de los crímenes contra sindicalistas era una obligación del Estado colombiano echada al olvido. La Subunidad de Fiscalía y los jueces especializados en el tema constituyen el primer esfuerzo del Estado por responder a la crítica situación de derechos humanos y de violencia contra el movimiento sindical.

Sin embargo, 2.694 sindicalistas han sido asesinados en los últimos 23 años y la Subunidad de investigación ha reconocido tan sólo la existencia de 1.302 casos que deben ser llevados y de ellos han encontrado físicamente los expedientes de 1.104, lo que significa que en el 60% de los casos no existen o no se informa la existencia de investigaciones penales en curso.

De los informes producidos por la Fiscalía se puede concluir que no hay resultados importantes en materia de impulso a las investigaciones penales. Según el informe de la Fiscalía de enero de 2009, respecto de los 1.104 casos que están investigando, 654 casos (59,23%) se encuentran en etapa preliminar, es decir, en más de la mitad de los casos no hay identificación del presunto autor. 208 casos (18,84%) se encuentran en instrucción, etapa en la que se adelanta la investigación formal contra alguna persona identificada. En 91 casos (8,24%) tienen acusación frente a los jueces por parte de la Fiscalía.

Respecto de la totalidad de los 1.104 casos investigados, las sentencias producidas fueron 120, esto significa que solo el 10,86% de los casos tiene algún tipo de avance en determinación de responsabilidad de los autores de los crímenes contra sindicalistas.

Sobre los 185 casos priorizados el número de sentencias producidas es sólo sobre 31 víctimas. Es decir, respecto del total de los casos priorizados sólo el 16,75% de las víctimas llega a obtener sentencia.

Sólo sobre 90 sindicalistas asesinados hay sentencias condenatorias. Suponiendo que para esas víctimas haya algún tipo de avance en materia de impunidad, el porcentaje de los que continuarían en ella es del 96,7% de los crímenes. De acuerdo al informe de enero de 2009, sin tener la posibilidad de conocer todos los datos proporcionados en julio de 2008, sino solamente por el dato numérico de las sentencias de los jueces, y asumiendo que cada una de las sentencias contiene una víctima, la impunidad se mantiene en casi el 96%.

Haciendo un promedio mensual del trabajo de los jueces, entre septiembre y diciembre de 2007 se produjeron en promedio 11 sentencias al mes. Ése mismo cálculo mensual durante todo el 2008 y enero de 2009 ha arrojado 5,9 sentencias al mes. Éste análisis cuantitativo del trabajo de la subunidad y de los jueces nos permite concluir que al ritmo de unas 70 sentencias anuales emitidas por los jueces del país y los de descongestión de OIT, en las que cada una de ellas se refiriera a una víctima sindicalista, se tomaría la justicia alrededor de 37 años para superar la impunidad, bajo el supuesto de que no ocurran más asesinatos a partir de hoy, y se mantenga la unidad especial de investigación y juzgamiento.

Respecto de las sentencias emitidas, estos aspectos son de honda preocupación:

- Las sentencias han encontrado fundamentalmente autores materiales y sus intenciones. En la mayoría de los casos no se establece la cadena de responsabilidad de los autores.
- En la mayoría de las sentencias no existe ninguna referencia al contexto personal de la víctima ni de la organización sindical y/o regional en la que la violencia antisindical ocurre.
- La investigación se realiza caso a caso sin una estrategia integral de investigación en casos de carácter claramente sistemáticos, deliberados y selectivos como los son, los casos de violencia antisindical. El movimiento sindical ha sido insistente en proponer cambios en el método de investigación utilizado, si cerca del 75% de violencia antisindical ha ocurrido contra 30 organizaciones sindicales en 6 departamentos del país, la investigación debería reestructurarse.
- Las investigaciones omiten la calificación jurídica de todos los delitos cometidos y por tanto, las sentencias no sancionan a los autores por todos ellos. En múltiples sentencias la tortura o la desaparición forzada, por ejemplo, no son sancionadas, condenando exclusivamente por homicidio. Esto deja en la impunidad las acciones que integran la violencia contra sindicalistas.
- Sólo en cinco casos hay sentencia de segunda instancia, es decir que de las 108 sentencias contabilizadas a julio de 2008, en 103 de ellas está pendiente la posibilidad de que la decisión sea cambiada por los recursos que puede interponer el condenado, y por tanto, pasar a tener una absolución.

La OIT en varias ocasiones se ha referido al tema de impunidad, recientemente en la 97 Conferencia junio de 2008) la Comisión de aplicación de normas señaló: "(...) la Comisión lo instó a (...) garantizar una mayor eficacia y rapidez de las investigaciones de asesinatos de sindicalistas y la identificación de todos sus instigadores. Tales medidas deberán incluir un aumento de los recursos necesarios para combatir la impunidad, incluido el nombramiento de jueces adicionales especialmente dedicados a resolver los casos de violencia contra sindicalistas. Todas estas medidas son elementos esenciales para asegurar que el movimiento sindical pueda finalmente desarrollarse y afirmarse en un clima libre de violencia (...)"

3. Limitaciones y violaciones a las libertades sindicales

En Colombia contamos con un diseño institucional y una práctica gubernamental y empresarial contraria a las libertades sindicales, que impone una gran cantidad de obstáculos para que las organizaciones sindicales puedan ser creadas o para que las existentes puedan funcionar libremente, esto es, elegir sus representantes, modificar sus estatutos, negociar colectivamente, ejercer la huelga, participar de los escenarios de diálogo social, etc. Una muestra de esta situación son las siguientes cifras:

a. Obstáculos a la Asociación sindical

Hoy en Colombia existen 18.749.836 de trabajadores, de los cuales menos de 3 millones tienen derecho a asociarse a una organización sindical, pues la legislación establece que

pueden ejercer dicho derecho sólo aquellos trabajadores vinculados a través de contratos de trabajo, contrariando con ello los convenios internacionales del trabajo y las recomendaciones realizadas por la OIT de manera permanente al Estado Colombiano. Por ello tan solo 4 de cada 100 trabajadores se encuentran afiliados a una organización sindical en Colombia.

El Ministerio de la Protección Social en el periodo de 2002-2007 negó el registro de 515 actos de registro sindical, de estos 253 fueron negativas a constitución de nuevas organizaciones sindicales.

Constitución de sindicatos	Inscripción de junta directiva	Creación de subdirectivas	Creación de comités	Reformas estatutarias	Revocatorias del registro	Total
253	189	47	9	7	10	515

Esta situación fue denunciada en múltiples ocasiones ante el Comité de Libertad Sindical de OIT, produciendo recomendaciones para alcanzar la inscripción de dichos actos por considerarlo una injerencia indebida por parte del Estado. Tan sólo con las sentencias C-465, C-621 y C-672 de 2008 entre otras, de la Corte Constitucional, el Ministerio de Protección Social perdió la competencia para negar la inscripción en el registro sindical, un avance que satisface parcialmente los convenios de OIT, pero que requiere de una regulación legal que culmine de eliminar los obstáculos y conflictos que aún persisten.

Estas sentencias abarcan tan sólo un problema, la injerencia arbitraria por parte del Estado al momento de la inscripción en el registro, sin embargo, en Colombia persisten otra serie de limitaciones legales al derecho de asociación que no han sido modificadas, se hace necesario derogar o modificar las normas que impiden el derecho de asociación a todo tipo de trabajadores, art. 5 CST, de igual forma derogar o modificar las normas que limitan la libertad de elección de la estructura sindical que los trabajadores estimen convenientes, Art. 365 CST, se hace necesario establecer un mecanismo judicial, y expedito, que permita en corto tiempo solucionar los posibles conflictos en el trámite del registro sindical y otros temas relacionados con la representación sindical.

La OIT de manera reiterada ha señalado observaciones y recomendaciones en materia del derecho de asociación sindical, recientemente en la 97 Conferencia de la OIT, la Comisión de aplicación de normas señaló: “(...) solicitó también al Gobierno que se asegure que todos los trabajadores, incluidos aquellos del sector público, puedan formar las organizaciones que estimen convenientes, sin autorización previa, y afiliarse a las mismas de conformidad con el Convenio. A este respecto la Comisión solicitó al Gobierno que no utilice discrecionalmente su autoridad para denegar el registro sindical...”

b. Negociación Colectiva un derecho para pocos

En Colombia tan sólo 1,2 de cada 100 trabajadores se beneficia de una convención colectiva, comparando el período 1996-1997 con el periodo 2006-2007, encontramos que en el primero se suscribieron 1579 convenios colectivos, de los cuales 983 eran convenciones colectivas, 592 eran pactos colectivos y 5 contratos sindicales, con una cobertura de 462.641 beneficiarios; mientras que en el segundo período se firmaron 925 convenios colectivos, de los cuales 639 eran convenciones colectivas, 276 pactos colectivos y 10 contratos sindicales, con una cobertura de 176.948 beneficiarios. Se muestra una significativa caída en la negociación colectiva y su cobertura: 285.693 beneficiarios perdieron sus garantías convencionales, aproximadamente un 62% de los

beneficiarios de hace una década hoy están desprotegidos. Este fenómeno encuentra explicación en los enormes obstáculos jurídicos y prácticos que se imponen a las organizaciones de los trabajadores para existir y desenvolverse libremente, a la falta de fomento de la negociación, a los pocos trabajadores que pueden negociar, y al incumplimiento por parte del Estado de modificar su legislación para que cumpla con los estándares laborales de los convenios 87, 98, 151 y 154 ratificados por Colombia.

Los principales problemas son los siguientes:

- Es permitida la celebración de pactos colectivos y planes de beneficios extralegales, en perjuicio del derecho de negociación colectiva de los sindicatos.
- Se impide la sindicalización y por tanto la firma de convenciones colectivas de trabajadores con contratos diferentes al laboral, art. 5 CST, excluyendo a quienes tienen contratos de prestación de servicios, asociados a cooperativas de trabajo, los de contrato de aprendizaje, desempleados, trabajadores con una relación reglamentaria con el Estado o trabajadores del sector informal que constituyen más del 85% de la población ocupada.
- El Ministerio de la Protección Social ejerce un pobre control, no investiga ni sanciona las prácticas antisindicales de los empleadores, ni tampoco promueve la defensa del derecho de asociación y negociación.
- La imposición de tribunales de arbitramento obligatorio para decidir los puntos en los que no se llegue a un acuerdo durante la negociación, es una intervención de la autoridad que en principio vulnera y hace más difícil la negociación colectiva.
- La prohibición de la negociación colectiva y de la huelga a los sindicatos de empleados públicos.
- La inexistencia de negociación por rama o actividad económica, y la imposibilidad de negociar por diversos niveles

El derecho a fomentar y defender los intereses de los trabajadores por medio de negociaciones colectivas que busquen mejorar las condiciones de empleo, es en la práctica actual ilegal para algunos o casi imposible de ejercer para otros, esto se debe a disposiciones legales que limitan o prohíben una libre negociación entre las partes, situación que los organismos de control de la OIT han previsto como contrarias a los convenios ratificados por Colombia y cuyas recomendaciones han sido intencionalmente ignoradas por el Gobierno, omitiendo tomar medidas que fomenten la negociación.

c. Derecho de Huelga prácticamente imposible su ejercicio

El derecho a la huelga es un derecho fundamental de todos los trabajadores, por medio del cual se busca defender sus derechos laborales de una manera pacífica. Dicho derecho no tiene carácter de absoluto, es aceptado por OIT que la huelga puede verse limitada en los servicios cuya interrupción pueda poner en riesgo la vida, seguridad o la salud de una persona o parte de la población, pero estos límites sólo pueden establecerse por razones democráticas y necesarias para proteger los derechos y libertades de los demás, siempre a través de la ley.

En el período 2002-2007 se presentaron al Ministerio de la Protección Social 122 solicitudes de ilegalidad de cese de actividades, de los cuales 66 fueron declarados ilegales.

Bajo este panorama se entiende como los sindicatos realizan pocas huelgas en Colombia, las limitaciones legislativas y las actuaciones del Ministerio de Protección Social muestran como ejercer una huelga resulta casi imposible debido a que la legislación es contraria a los convenios de libertad sindical, más si se tiene en cuenta el Art. 450 núm. 2 da la posibilidad para que el empleador despida a los trabajadores que hayan participado en una huelga ilegal, bajo éste panorama el Congreso expidió el pasado 14 de julio, la Ley 1210 de 2008, por la cual se modifican disposiciones que regulan el ejercicio de la huelga en el país. Esta Ley 1210 recoge tan solo dos de las diez recomendaciones que la OIT le ha hecho a Colombia en materia de regulación de la huelga, uno, la competencia que tenía el Ministerio de la Protección Social para calificar la ilegalidad de la huelga, la traslada a la jurisdicción laboral y dos, la creación de un tribunal de arbitramento voluntario, que antes era obligatorio, cuando la huelga pasaba de 60 días.

De otro lado contrariando la doctrina de la OIT, esta ley su artículo 1, párrafo 2°, le dio la Facultad al Presidente de la República de ordenar la cesación de las huelgas “... *Si una huelga en razón de su naturaleza o magnitud, afecta de manera grave la salud, la seguridad, el orden público o la economía en todo o en parte de la población...*”

Los cambios introducidos por la ley son procedimentales y no sustanciales, así las cosas los jueces en adelante declararan ilegales las huelgas por las mismas razones que lo hacía antes el Ministerio de la Protección Social.

Lo más crítico de la Ley 1210 de 2008 no es tanto lo que incluye sino lo que le quedó faltando, toda vez que el ejercicio del derecho de huelga en Colombia, cuando se compara con las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical (CLS) y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT, se encuentra en extremo limitado. Estos son los faltantes más serios de la Ley:

- En la legislación colombiana se entiende la huelga como un momento de la negociación colectiva y no como el medio esencial de defensa de los trabajadores, permitida solamente en un proceso de negociación de un pliego de peticiones y no en otro caso.
- Contraria a los principios de libertad sindical, se omitió derogar la prohibición de huelgas a federaciones y confederaciones, o las que hagan sindicatos por rama de actividad económica, derecho que queda reservado a los sindicatos de empresa, lo cual representa un recorte al derecho de huelga.
- Es necesario definir qué se entiende por servicio público esencial y regular la figura de la prestación de servicios mínimos, pues la falta de dichas definiciones provoca la prohibición casi absoluta para ejercer la huelga a los trabajadores de empresas que prestan servicios públicos.
- Es necesario realizar cambios en la regulación actual de la huelga de tal forma que no queden proscritas las huelgas de solidaridad.

- La ley exige una mayoría calificada para declarar la huelga, o sea la mitad más uno de los trabajadores de la empresa, haciendo que en la práctica la declaratoria de las huelgas sea casi imposible de alcanzar, sobretodo en empresas con gran cantidad de trabajadores, o cuando el sindicato sea minoritario.
- Se hace necesario solucionar la omisión que existe sobre huelgas cuya finalidad sea la solución de una problemática local o seccional.
- La legislación debe permitir a los trabajadores vinculados con formas contractuales diferentes a la laboral, ejercer su derecho de asociación y su derecho a la huelga.
- De la declaratoria de ilegalidad de la huelga se sigue como consecuencia la facultad del empleador de despedir a los trabajadores que hubieren intervenido o participado en una suspensión ilegal de actividades.

4. El gran déficit de trabajo decente en Colombia. El caso de las Cooperativas de Trabajo Asociado

Las políticas y leyes de los últimos años en materia laboral se han caracterizado por mantener en la exclusión de la protección social y laboral a más de las dos terceras partes de los trabajadores; por negar y evadir los derechos laborales mínimos a más de 12 millones de trabajadores; el Estado colombiano, antes que avanzar en estándares mínimos laborales, genera legislación y prácticas contrarias al trabajo decente, dejando a casi el 70% de los trabajadores en condiciones de precariedad laboral. Las Cooperativas de Trabajo Asociado son una muestra de esta situación de precariedad laboral.

Las recientes huelgas de los trabajadores de la palma africana y de los corteros de caña, el conflicto con los trabajadores del Puerto de Buenaventura, así como la situación de los trabajadores de los hipermercados, las confecciones, la floricultura, el sector de la salud, la vigilancia, etc., evidencian que las llamadas cooperativas de trabajo asociado (CTA), han contribuido a deteriorar la calidad del empleo en Colombia. Las entidades que se han constituido al amparo de la figura legal de las CTA, no responden realmente a los principios cooperativos y hacen uso abusivo del derecho de asociación cooperativa, para burlar los derechos de los trabajadores, en beneficio de los empresarios y de quienes a manera de testaferros de empleadores promueven la creación de las mismas. Las llamadas CTA son pseudo cooperativas.

Las CTA son usadas por las empresas como forma de tercerización que han permitido externalizar costos de la propia empresa, y remplazar o despedir trabajadores con contrato laboral y en muchos casos trabajadores sindicalizados con convención colectiva. El costo inmensamente inferior, y una relación laboral sin derechos, produjo que las CTA se extiendan como un “nuevo modelo de relaciones laborales” al punto que en febrero de 2008 existían 12,068 CTA registradas, en 2007 se estimaba que habían 4.221.108¹ asociados a CTA.

Ante semejante precariedad se expidió la Ley 1233 de 2008 que tuvo como origen un proyecto de ley presentado por el Gobierno cuando se aproximaba la decisión del congreso norteamericano sobre el TLC con Colombia; proyecto que se limitaba a crear la

¹ Estadística publicada en la pagina Web de superintendencia de economía solidaria, tomado el 6 de febrero de 2009

obligación del pago de los impuestos parafiscales en las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA). Durante el trámite de este proyecto en el Congreso de la República fueron muchos los debates y propuestas, y por ello el resultado fue una ley que considera otros temas adicionales.

Sin embargo, el Gobierno no podrá presentar esta Ley como un avance en relación con las exigencias internacionales sobre la materia, pues de manera clara se ignoran las recomendaciones realizadas por los órganos de control de la OIT. Esta Ley 1233 no reconoce a los asociados de las CTA los derechos de asociación, negociación y huelga, y tampoco prevé medidas suficientes para impedir que no se utilicen las CTA como forma de defraudación de derechos laborales y sindicales. En suma, podemos afirmar que esta ley les permite a las CTA seguir siendo herramientas para evadir derechos laborales y precarizar las condiciones de vida de los trabajadores pues no resolvió temas cruciales como:

- Los asociados a las CTA no cuentan con derechos fundamentales y esenciales que sí tendrían como trabajadores vinculados por contrato.
- Al contratar CTA, las empresas logran que los costos de nómina laboral sean externos y no imputables a ellas. Las empresas únicamente responden por lo que firmen en la oferta mercantil, sin que sea posible siquiera demandarlas por vulneración de derechos laborales.
- Para evadir los costos por aportes a seguridad social, los empresarios prefieren contratar con CTA, en las que dichos aportes corren, en su totalidad, a cargo de los asociados.
- La principal actividad de las CTA es la intermediación laboral. La inmensa mayoría de actividades que realizan las CTA se da por contrataciones que hacen las empresas como intermediación laboral, y en la práctica las empresas remplazan sus trabajadores por asociados a CTA.
- Hay una ausencia casi total de control a las CTA, por lo que un número ínfimo de ellas se encuentra actualmente cumpliendo con la normatividad vigente.
- Hay ausencia de participación democrática de los asociados de las CTA. Por la inexistencia de límites razonables para el período de las juntas de administración de la CTA, son muchos los casos en que los asociados están convencidos de que éstas tienen dueño en vez de gerente, porque la oferta mercantil firmada entre empresa y CTA no está sujeta a la aprobación de la asamblea de asociados.
- Hay competencia entre las CTA por ofrecer peores y más baratas formas de contratación, lo que genera una especie de guerra del centavo entre ellas.
- Las CTA se usan como herramienta para debilitar y disminuir a los sindicatos. Los asociados a CTA no tienen derecho a sindicalizarse porque, según el Ministerio de la Protección Social, no tienen la calidad de trabajadores sino de aportantes de su fuerza de trabajo.

La OIT ha emitido varias observaciones y recomendaciones sobre las Cooperativas de Trabajo Asociado, recientemente en la 97 Conferencia (junio de 2008), la Comisión de

aplicación de Normas señalo: "... En particular, la Comisión esperó firmemente que se adoptarán sin demora disposiciones legislativas para asegurar que los contratos de servicio o de otro tipo y las cooperativas u otras medidas no sean utilizados como medios para menoscabar los derechos sindicales y la negociación colectiva..."

Conclusión:

El genocidio impune contra el sindicalismo, las enormes limitaciones para el ejercicio de las libertades sindicales y las precarias condiciones de los trabajadores colombianos exige la realización por parte del Estado y la sociedad colombiana de múltiples acciones en pos de la reparación integral al sindicalismo y los trabajadores, acciones que van desde el reconocimiento de la legitimidad e importancia del sindicalismo en la construcción de la sociedad, la superación de la impunidad, los cambios legislativos que restablezcan las libertades sindicales y los derechos laborales para todos los trabajadores y el impulso de políticas promotoras del trabajo decente en todas las actividades de la economía.