

ACCIÓN COLECTIVA POR EL DERECHO A LA SALUD EN EL TRABAJO: EL CASO DE LA ASOCIACIÓN DE EXTRABAJADORES ENFERMOS DE COLMOTORES – ASOTRECOL

Autores:

- * Mauricio Torres-Tovar, Estudiante del Doctorado de Salud Pública, Universidad Nacional de Colombia Profesor asistente de la misma Universidad
- * Jairo Ernesto Luna-García, Profesor Asociado Universidad Nacional de Colombia

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

I. MARCO DE LA ACCIÓN COLECTIVA

- 1.1. La empresa Colmotores**
- 1.2. Daños a la salud por el proceso productivo de GM Colmotores**

II. NACIMIENTO DE ASOTRECOL

III. FORMAS DE LA ACCIÓN COLECTIVA EMPRENDIDAS POR ASOTRECOL

IV. ANÁLISIS DEL CASO DE ACUERDO CON EL MSP

- 4.1. Las campañas y abogacía**
- 4.2. Construcción de movimiento**
- 4.3. La producción y diseminación del conocimiento.**
- 4.4. El entrenamiento y construcción de capacidades.**
- 4.5. Diálogo sobre las políticas y el involucramiento de la sociedad civil en la gobernanza global**

V. CONCLUSIONES

REFERENCIAS

INTRODUCCIÓN

“Nosotros trabajamos en las áreas de soldadura, mecánica, ensamble, y pintura con jornadas laborales de más 10 horas diarias. Trabajando durante 6 días la semana, con equipo y tecnología que no garantizaba una seguridad ocupacional mínima y con constante exigencia patronal para garantizar y superar las metas de producción. Estos factores sumados prácticamente garantizaban una epidemia laboral de enfermedades incapacitantes en pocos años: hernias discales, túnel de carpo, bursitis y manguito rotador en hombros se hicieron comunes”.
Testimonio de extrabajador de Colmotores asociado a ASOTRECOL

A comienzos de los años 90 Colombia inicia un conjunto de transformaciones en el contexto de las reformas económicas y la limitación de la acción social de los Estados, promovido por los organismos financieros internacionales, que tocaron diversos ámbitos entre ellos el laboral y el de la seguridad social (Banco Mundial, 1993), reformas que hasta la fecha prevalecen en el país.

A través de la Ley 50 de 1990 en Colombia se adelantó una reforma laboral que llevó a transformar las relaciones capital-trabajo a partir de generar un proceso de flexibilización y desregulación laboral. Y a través de la Ley 100 de 1993 se instauró una política de Estado en salud que tiene como base el aseguramiento individual a un mercado de servicios de atención a la enfermedad de origen común por un lado y laboral por otro.

En Colombia estas reformas laboral y de seguridad social, que incluyó el componente de riesgos laborales, estableció un marco de acción social colectiva de lucha y exigibilidad por el derecho a la salud en general y el derecho a la salud en el trabajo en particular, que ha llevado a la emergencia de múltiples expresiones de resistencia social, entre ellas la dada por trabajadores/as enfermos/as a quienes ni las empresas ni las entidades gubernamentales y ni las administradoras de riesgos laborales (ARL) les ha garantizado sus derechos (Luna-García y Torres-Tovar, 2012).

Este documento presenta un caso emblemático de esta lucha por el derecho a la salud en el trabajo representado por la Asociación de Extrabajadores Enfermos de Colmotores – ASOTRECOL, configurada por extrabajadores de la compañía Colmotores S.A. de Bogotá que fueron retirados de la empresa padeciendo enfermedades de origen laboral. Este informe de caso hace parte del proyecto del Movimiento por la Salud de los Pueblos – MSP en relación con el estudio del papel de la sociedad civil en la garantía del derecho a la salud para todos en el ámbito internacional.

El análisis se nutre de perspectivas teóricas provenientes principalmente de tres campos, uno de la acción social colectiva (Tarrow, 1997; Tilly, 2014, 2010), otro

proveniente de los derechos humanos (De Santos, 1999) y un tercero de la salud de los trabajadores desde la medicina social (Laurell, 1978).

Con base en los aportes de los enfoques teóricos de la acción colectiva, de los derechos humanos y de la salud de los trabajadores de la medicina social latinoamericana, este trabajo hace uso de categorías que permiten reconocer y analizar los diversos aspectos involucrados con las acciones colectivas por el derecho a la salud en el trabajo: recursos, tipos y ritmos de las acciones, estructura de oportunidades políticas en las que han ocurrido, tipo de contienda política establecido; identidades que se han configurado, rasgos de autonomía emergidos y mecanismos de exigibilidad del derecho a la salud en el trabajo.

La metodología para el estudio de caso incluyó una revisión de fuente secundaria y de literatura gris, obtenida principalmente de páginas web y de artículos de prensa y obtención de información de fuente primaria a través de entrevistas a extrabajadores miembros de ASOTRECOL y de la documentación de carácter médico-jurídico de sus casos, suministrada por ellos mismos.

El documento presenta una descripción del contexto empresarial de Colmotores y las condiciones de trabajo que generó y sus efectos sobre la salud de los trabajadores, que configuraron el marco de acción para la generación del proceso organizativo de ASOTRECOL que agrupa trabajadores enfermos de dicha empresa, la forma como surgió ASOTRECOL y las dinámicas de acción colectiva que emprendió, y posteriormente presenta un análisis buscando dar cuenta a varias de las preguntas y temas propuestas en el análisis del proyecto del MSP.

I. MARCO DE LA ACCIÓN COLECTIVA

ASOTRECOL es una de las organizaciones que agrupa a trabajadores que fueron retirados del empleo, en este caso de la empresa automotriz GM Colmotores (filial de la multinacional norteamericana General Motors), con enfermedades ocasionadas por las condiciones en que laboraron en esta empresa y que se vieron forzados a organizarse para emprender acciones sociales colectivas para exigir la protección de sus derechos laborales y de salud.

En este sentido, el marco de la acción colectiva¹ que llevó a emprender la acción social colectiva fue la dinámica laboral dada en Colmotores y sus efectos en la salud de los trabajadores.

¹ El marco de la acción colectiva “parte por reconocer que la motivación y participación de las personas en procesos de movilización para la acción colectiva, están directamente vinculadas con la construcción de marcos de interpretación, cuya finalidad es que las personas ligadas a un movimiento social atribuyan significado a ciertos acontecimientos sobre la problemática social, configuren sus referentes de identidad colectiva y establezcan sus expectativas de éxito y eficacia” (Delgado, 2005). Hay que decir, que el marco interpretativo en el cual un movimiento social atribuye significado a su acción no necesariamente configura niveles de conciencia desarrollados, puede ser puramente particularista o corporativo.

Es importante mencionar que esta situación se dio en un contexto de transformaciones internacionales y nacionales del mundo laboral y de la seguridad social, producto de reformas de corte neoliberal, que generaron importantes problemáticas por la inestabilidad laboral y la desprotección de la salud en el trabajo que produjeron, lo que desencadenó procesos de resistencias y luchas colectivas desde las organizaciones sindicales, algunas ONG y en los últimos años por una acción social colectiva organizada por los propios trabajadores a través de asociaciones de trabajadores enfermos por el trabajo (Luna-García y Torres-Tovar, 2012).

Igualmente se hace importante mencionar que el proceso de inicio de la resistencia y lucha de ASOTRECOL se da en un contexto nacional particular de búsqueda de suscripción del Tratado de Libre Comercio (TLC) entre Estados Unidos y Colombia, en donde por una presión del partido Demócrata ante el Congreso Estadounidense, impelido por los sindicatos norteamericanos, impuso que Colombia debía evidenciar garantías a los procesos organizativos sindicales en las empresas y de respeto a la vida de la dirigencia sindical, como condición para la firma del TLC. Esta oportunidad política posibilitó unas alianzas entre sectores políticos, sindicales y de la sociedad civil de Estados Unidos con la causa de ASOTRECOL.

1.1. La empresa Colmotores

La General Motors (GM) es la mayor empresa automotriz del mundo de origen estadounidense. Fue fundada en 1908 y actualmente fabrica vehículos en 35 países y emplea cerca de 266.000 personas².

Durante el siglo XX y gran parte de la primera década del siglo XXI fue el primer grupo industrial de producción de automóviles, pero debido a la crisis económica mundial en 2009, se declaró en quiebra, por lo cual se creó una compañía nueva con el nombre General Motors Company, a la cual el gobierno estadounidense inyectó US\$ 50.000 millones, por lo cual en ese momento se quedó con el 60% de las acciones³.

Colmotores, nombre de la compañía filial de la GM en Colombia, nació el 27 de julio de 1956. Con la consolidación de su planta llegó a constituirse en uno de los mayores fabricantes y ensambladores de automóviles con base en Bogotá⁴.

En el año de 1981, a la compañía se le cambiaría la razón social de Colmotores a la de GM Colmotores, momento desde el cual ha manufacturado una gran

² <http://www.chevrolet.com.co/mundo-chevrolet/general-motors-empresa.html> visitada mayo 23 de 2015

³ http://es.wikipedia.org/wiki/General_Motors visitada mayo 23 de 2015

⁴ <http://careers.gm.com/worldwide-locations/south-america/colombia.html> visitada mayo 23 de 2015

variedad de modelos de automóviles para el mercado local comercializados bajo la marca Chevrolet⁵.

A principios de la década del 90, se da una importación masiva de automóviles tras la apertura económica emprendida por el gobierno de Cesar Gaviria, situación que lleva a que la Colmotores durante esta década piense en estrategias para recomponer su capacidad productiva y competitiva.

Para el año 2002, y en vista del excesivo costo del material para ensamblaje de procedencia japonesa, se decide que en la planta de GM-Colmotores se dé inicio al ensamblaje pero con material de procedencia surcoreana, siendo importado primero, y luego ensamblado vehículos como el Chevrolet Spark y el Aveo⁶.

Desde el año 2007 la casa matriz de GM orienta impulsar un modelo de gestión competitiva para todos los proveedores de piezas de automóviles locales con el fin de mejorar la calidad de los vehículos Chevrolet⁷. Esto lleva a que GM Colmotores en el año 2010 plantee un plan de reconversión industrial con tres estrategias para aumentar su productividad: creación y puesta en marcha de la zona franca, automatización de procesos en la planta de ensamble y mejora continua a través del sistema global de manufactura de GM⁸, cambios de orden tecnológico que llevaron de un lado al despido de trabajadores y de otro lado a una intensificación del trabajo generando impactos sobre la salud de los trabajadores.

A comienzos de febrero de 2012 se dio inicio a la construcción de dos edificios destinados a estampado y otro para grafados. Esta transformación tecnológica industrial incorporó 6 robots que mecanizaron los procesos de rematado de soldadura de los vehículos con una nueva línea de acabado metálico y banco de cabinas mecanizado en la planta, sumado a dos prensas de alto tonelaje⁹. Esto significó que para este año de 2012 hubo un aumento de la capacidad productiva de la planta, producto de esta ampliación de la infraestructura y de la introducción de una línea de producción¹⁰, lo que llevo que para 2013 la participación de mercado de GM Colmotores fuera del 26%¹¹.

Los vehículos ensamblados actualmente por GM-Colmotores rondan las 45 versiones de cerca de 12 plataformas diferentes, lo que coloca a la compañía en el primer lugar en el mercado automotor colombiano¹², por encima de las otras tres ensambladoras de vehículos que concentran la casi totalidad de la producción:

⁵ https://es.wikipedia.org/wiki/GM_Colmotores visitada mayo 23 de 2015

⁶ Ídem.

⁷ <http://www.chevrolet.com.co/mundo-chevrolet/general-motors-historia.html> visitado agosto 8 de 2015

⁸ <http://media.gm.com/media/co/es/chevrolet/news.detail.html/content/Pages/news/co/es/2013/Jul/0710-plant.html> visitado agosto 8 de 2015

⁹ Ídem.

¹⁰ https://es.wikipedia.org/wiki/GM_Colmotores visitada mayo 23 de 2015

¹¹

<http://media.gm.com/media/co/es/chevrolet/news.detail.html/content/Pages/news/co/es/2014/Jan/0121-chevy-28anos.html> visitado agosto 8 de 2015

¹² https://es.wikipedia.org/wiki/GM_Colmotores visitada mayo 23 de 2015

Sofasa, Compañía Colombiana Automotriz e Hino Motors Manufacturing (PNUD, 2014).

1.2. Daños a la salud por el proceso productivo de GM Colmotores

GM Colmotores desde comienzos del año 2000, con el fin de reposicionarse en el mercado automotriz, emprendió un conjunto de estrategias gerenciales, organizativas y laborales para aumentar sus niveles de productividad.

De un lado, como ya se ha comentado, impulsó un sistema global de manufactura con plan de reconversión industrial, que trajo cambios tecnológicos y organizativos en la planta de producción y de forma apareada una intensificación del uso de la mano de obra de los trabajadores. Estos cambios tecnológicos y organizativos llevaron a que la producción de autos que en 1997 fue de 57 vehículos día, fueran 120 vehículos día en el año 2005.

Para el 2008 se dio en la empresa GM Colmotores un proceso de mejoras continuas, con la planta funcionando 24 horas, que llevó a una intensificación del trabajo, lo que produjo un enorme incremento de la producción. Dinámica que se articuló con una estrategia de incentivos de trabajo a la producción, que estableció el periodo con las peores condiciones de trabajo por la intensificación física del mismo y que constituyó el momento de máxima afectación de la salud de los trabajadores, con la emergencia de una “epidemia” de daños osteo-musculares a los trabajadores que incluyeron principalmente hernias discales de la región lumbo-sacra, síndrome del túnel del carpo y daño del manguito rotador¹³.

De otro lado, la empresa implementó un conjunto de estrategias gerenciales con un enfoque de flexibilización laboral y de limitación a la organización de los trabajadores alrededor del sindicato. La empresa ofreció solo contratos anuales, que tenían que ser renovados cada año, situación que fue usada como amenaza para obligar al trabajador a esforzarse al máximo, manteniendo el silencio sobre sus dolencias físicas que empezaban a emerger cotidianamente.

“Además, General Motors se aseguró que los trabajadores enfermos no se organizaran. Todos los trabajadores de nuestra época estuvimos obligados a firmar y pertenecer al pacto colectivo, un mecanismo controlado por la empresa y usado para acabar con el sindicato. Nosotros antes de firmar nuestros contratos, tuvimos que firmar un documento aceptando renunciar a no pertenecer a ningún sindicato, así la empresa atacó el derecho internacional a la libre asociación, y evitó que el sindicato, que antes representó 1.400 de los 1.800 trabajadores, no pudiera recibir nuevos afiliados. Hoy después de más de 40 años de actividad sindical, el sindicato, solo representa poco más de 100 trabajadores”¹⁴ de un total de 1300 trabajadores directos¹⁵.

¹³ Información obtenida de entrevista a extrabajadores de Colmotores. Agosto de 2015.

¹⁴ Testimonio de un extrabajador miembro de ASOTRECOL. Agosto de 2015.

¹⁵ Colmotores. Del segundo informe de sostenibilidad 2013-2014. Octubre de 2015. Tomado de <http://www.chevrolet.com.co/content/dam/Chevrolet/lat->

De esta forma Colmotores desarrolló formas de contención de la organización de los trabajadores a través de la figura de pacto colectivo y procesos de retiro y despidos de trabajadores (ENS, 2014)¹⁶. En el marco de estas dinámicas gerenciales, en el primer semestre de 2011 retiró a 88 trabajadores¹⁷ y para abril de 2013 despidió a más de 460 trabajadores, incluidos a sindicalizados (Voz, 2013).

Otra de las estrategias de la empresa consistió en encubrir los daños a la salud de sus trabajadores ocasionados por estas condiciones intensivas de trabajo, lo que pasó por un ocultamiento de estas enfermedades desde el servicio médico de la empresa, en donde en vez de realizar procesos de prevención y de reubicación para detener el empeoramiento de la sintomatología por la que consultaban los trabajadores, se les manejaba solo con analgésicos.

Tal como lo menciona un trabajador de esa época: “General Motors desarrolló su siniestro ataque identificando los trabajadores enfermos, dejándonos sin las pruebas que necesitaríamos para reclamar nuestros derechos. La empresa no reportó los accidentes laborales, y en el centro médico dentro de la planta, no advirtieron al trabajador sobre la verdadera causa de su dolor, justificándolo con simples molestias musculares y tratándonos con medicamentos para controlar el dolor momentáneamente, sin interrupción en la jornada laboral, mientras ocultaban el verdadero origen del dolor del trabajador informaban al departamento de Relaciones Laborales de General Motors el estado del trabajador, y así informar a la empresa convirtiendo al trabajador en un objetivo inmediato de despido, antes que este o su EPS detectara una enfermedad laboral, aprovechándose inclusive del desconocimiento de sus derechos como también la manipulación de sus historias clínicas impidiendo además su libre acceso”¹⁸.

Este desconocimiento de las enfermedades laborales se reforzó con el rol que tuvo la Aseguradora de Riesgos Profesionales¹⁹ (ARP, hoy Aseguradora de Riesgos Laborales, ARL) con la que tenía asegurados a sus trabajadores para accidentes de trabajo y enfermedad laboral (ATEL) y con las juntas de calificación laboral, que revirtieron el origen laboral de las patologías que la EPS había establecido para algunos trabajadores.

am/Colombia/nscwebsite/es/home/chevrolet-world/news/02_pdf/Comunicado-de-prensa-Informe-de-sostenibilidad-30-10-2015.pdf

¹⁶ Como bien se menciona en la investigación hecha por la Escuela Nacional Sindical (2014), “el pacto colectivo se usó para romper el carácter mayoritario del sindicato. Uno de los aspectos más sorprendente de la utilización de pactos colectivos en Colombia, es en aquellas empresas que han impuesto convenios colectivos con trabajadores no sindicalizados a pesar que los sindicatos son mayoritarios, en una flagrante y abierta violación del artículo 481 del CST y del artículo 70 de la ley 50 de 1990, como en los casos de Prosegur y General Motors Colmotores”.

¹⁷ Entrevista a trabajador despedido por la empresa. Febrero de 2015.

¹⁸ Testimonio de un extrabajador miembro de ASOTRECOL. Agosto de 2015.

¹⁹ Entre los años 2003 a 2011 la empresa GM Colmotores tuvo asegurado a sus trabajadores a la ARP Colpatria.

“Consistía además en la perfecta organización perversa con la ARP Colpatria²⁰ quien por su parte se encargaba de manipular los reportes falsos sobre las verdaderas funciones y cargas laborales de los puestos de trabajo, asegurando que los médicos de las Juntas Regional y Nacional de Calificación de Invalidez no calificaron con un verdadero análisis técnico las condiciones reales en que el trabajador desarrolló su actividad laboral. Con esto se aseguraba que la gran mayoría no pudiera reconocer que su enfermedad fuera calificada con un origen profesional y mucho menos lograr un grado de discapacidad superior al 50% necesario para acceder a una pensión por discapacidad. Los pocos trabajadores que pudieron iniciar o denunciar algún tipo de enfermedad laboral ante su EPS y estas a su vez comprobar y demostrar la relación con su causalidad y calificando con enfermedad profesional, después con argucias o engaños por parte del ARP eran alterados de forma concertada con las Juntas Regional y Nacional de Calificación de Invalidez”²¹.

Colmotores en lugar de mejorar estas condiciones laborales que impidiera este tipo de afecciones a la salud de los trabajadores, implementó una estrategia de despido de los trabajadores enfermos, contraviniendo la legislación que impide despedir a un trabajador en estas condiciones. “...diseñó una estrategia de persecución y acoso laboral sistemático con el fin presionar su renuncia, y luego aparentar que existió un mutuo acuerdo. Usaron cargos falsos y continuos en contra de los trabajadores enfermos, y traslados constantes a nuevos puestos para desubicar el trabajador”²².

Del grupo de trabajadores despedidos en el 2011, 45 tenían enfermedades de origen laboral, especialmente de tipo osteomuscular y no recibieron ningún tipo de indemnización ni consideración especial. Por esta razón, iniciaron un proceso de lucha por sus derechos laborales y de salud, creando para ello la agremiación Asociación de Trabajadores Enfermos de Colmotores - ASOTRECOL (ENS, 2012).

Esta situación evidencia que el conjunto de estrategias gerenciales, organizacionales y tecnológicas que impulsan los empresarios, que da énfasis a la productividad, suele llevar a una intensificación de la explotación de la fuerza de trabajo, lo que suele traer de la mano un impacto negativo sobre la salud y la vida de las y los trabajadores.

II. NACIMIENTO DE ASOTRECOL

²⁰ AXA COLPATRIA es la unión entre la aseguradora a nivel mundial AXA, la cual atiende a 102 millones de clientes en 57 países y administra activos cercanos a los US\$1.457 billones; y Seguros Colpatria, compañía con más de 50 años de experiencia en el mercado colombiano teniendo coberturas en las líneas de negocio de Seguros Generales, Seguros de Vida, Salud, Riesgos Laborales y Capitalizadora. Tomado de <http://www.axacolpatria.co/portal/QuienesSomos/tabid/113/ArticleId/202/Historia.aspx>

²¹ Testimonio de un extrabajador miembro de ASOTRECOL. Agosto de 2015.

²² Ídem.

ASOTRECOL nace como una forma organizativa creada por la necesidad de trabajadores y ex trabajadores de la empresa transnacional GM Colmotores que adquirieron enfermedades laborales en las líneas de producción y que no les fueron reconocidas. “Estas situaciones sumadas nos impulsaron a vernos en la necesidad de organizarnos para demostrar que nuestras enfermedades no eran casos aislados como lo querían hacer parecer, pero que en efecto fueron causados por nuestro trabajo y de forma generalizada entre los trabajadores en sus respectivas áreas de trabajo”²³.

El nacimiento de ASOTRECOL se da producto de un proceso de identificación entre trabajadores y extrabajadores de Colmotores, que empiezan a evidenciar que sufren un conjunto de enfermedades muy similares y que ubican que éstas fueron el producto de los tiempos y ritmos que les exigió el proceso productivo en que laboraron colectivamente.

Este proceso de identificación colectiva tomó un tiempo entre los años 2009 y 2010, en el cual en particular uno de los trabajadores (un técnico especializado en soldadura que ingresó a los 28 años a Colmotores y que a los cinco años de estar laborando ya había tenido un fuerte impacto en sus estructuras osteomusculares producto del intenso esfuerzo físico que le impuso su labor, que inició un proceso de incapacidades recurrentes desde el año 2009 y que finalmente es despedido en julio de 2011), empezó a documentar su caso, tratando que se reconociera el origen laboral de las cuatro patologías que tenía en ese momento, que entre otros asuntos demandaron cirugías para el manejo bilateral del síndrome del túnel del carpo y de las hernias discales en la región lumbo-sacra, que le dejaron como secuela un síndrome de pie caído.

Este ejercicio de documentación juiciosa, recuperando la historia clínica, contrastando la información con la aportada por la empresa y por la ARP a la juntas de calificación regional y luego nacional, se constituyó en una fase fundamental donde emergió la idea de que no era un problema individual sino colectivo. “Yo he pensado que mi caso puede arrastrar la situación similar de mis compañeros”²⁴.

Es por esta razón que se da como parte del proceso de gestación de ASOTRECOL, una fase de búsqueda de trabajadores y extrabajadores afectados en su salud y con secuelas de discapacidad por su labor en Colmotores, que llegaron a sumar 68.

Este esfuerzo emprendido inicialmente por un trabajador, lo llevó a establecer denuncias ante los entes estatales encargados de la regulación del trabajo y de la protección de los derechos humanos. “A pesar de las múltiples denuncias ante los organismos de control como el Ministerio de Trabajo y la Procuraduría General de la Nación donde logramos comprobar el alto favorecimiento y el concierto para

²³ Ídem.

²⁴ Ídem.

delinquir entre los inspectores del Ministerio de Trabajo y los abogados y representantes de General Motors y aun ante la sanción y la investigación, ni el sistema de seguridad social ni la empresa respondía por nuestra situación”²⁵.

Estas acciones llevaron a que de un lado la Procuraduría General de la Nación le solicitara a la ARP Colpatria informara del número de casos de enfermedad en Colmotores, quien respondió que para el año 2011 era 200 casos de patología lumbar; y de otro lado, que para esa misma época la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo multara a la ARP Colpatria con 28 millones de pesos²⁶, por encubrir información que impedía declarar la enfermedad de origen laboral, principalmente relacionada con el estudio de puestos de trabajo que en el año 2007 había hecho la fisioterapia de Colmotores, la cual fue despedida.

Fruto de esta dinámica inicialmente individual, que le permite al trabajador ganar conciencia frente a que su problema de salud es de origen laboral y que luego lo hace entender que no es un asunto solo de él, sino del conjunto de trabajadores, y que esta situación de discapacidad que les genera las enfermedades que ya no les permite producir con los ritmos que exige Colmotores hace que sean despedidos, violándoles sus derechos laborales y de seguridad social, los llevó a constituir el 19 de mayo de 2011 la Asociación de Trabajadores y Ex Trabajadores Enfermos de General Motors Colmotores, ASOTRECOL, iniciando su proceso organizativo con 68 extrabajadores enfermos de Colmotores.

III. FORMAS DE LA ACCIÓN COLECTIVA EMPRENDIDAS POR ASOTRECOL

El propósito de ASOTRECOL es que a sus asociados se les reconozca el origen laboral de sus enfermedades y se les den las prestaciones asistenciales y económicas a que tienen derecho, que les sean restituidos sus derechos laborales, reintegrados a la empresa Colmotores pagándoles los salarios caídos, brindándoles un proceso de rehabilitación y re-educación laboral para ubicarlos en puestos acordes a sus condiciones de salud.

ASOTRECOL en la búsqueda de su propósito de exigibilidad de los derechos laborales y de salud de sus asociados, ha implementado un repertorio diverso de acciones colectivas de movilización, lucha y resistencia, acciones colectivas que pueden ser clasificadas como acciones de derecho, de hecho, de incidencia nacional e internacional y de carácter comunicativo.

Las acciones de derecho han estado relacionadas con acudir a las instituciones gubernamentales encargadas de la protección de los derechos laborales, de los derechos humanos y de la seguridad social. En este sentido, ASOTRECOL ha

²⁵ Ídem.

²⁶ Esta situación no ha sido resuelta aun, dado las apelaciones que hizo la ARL Colpatria y en este momento hay un riesgo de caducidad por vencimiento de plazos, razón por la cual el extrabajador ha interpuesto una acción de tutela.

generado mecanismos de denuncia ante el Ministerio de Trabajo y la Procuraduría General de la Nación, forzando que estas instituciones actúen frente a la Empresa, la ARP Colpatria y las Juntas de Calificación Regional y Nacional.

Igualmente presentaron el caso en la instancia de CETCOIT que es la comisión especial de tratamiento de conflictos, organismo del Ministerio del Trabajo encargado de atender los conflictos relacionados con la libertad sindical regulada por los convenios ratificados por Colombia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), proceso nuevo en Colombia, iniciado con ASOTRECOL, pero que desafortunadamente no tuvo mayores desarrollos en relación al caso de la Asociación.

De manera particular, la dirigencia de ASOTRECOL ha desestimado el uso del sistema judicial producto de considerar que no existen posibilidades de obtener respuestas adecuadas por esta vía, en tanto muchos de los procesos de los trabajadores enfermos de Colmotores llevados al sistema judicial, que de manera reiterada y extraña han llegado solo a los juzgados 14 y 16, han sido perdidos por los trabajadores.

De otro lado, el repertorio de acciones de hecho ha tenido diversas formas y es el que más ha contribuido a visibilizar la situación de los trabajadores y extrabajadores de GM Colmotores.

Inicialmente hicieron uso del mitin y se congregaban de manera reiterada frente a las instalaciones de la empresa, frente a concesionarios de la empresa, frente al Ministerio de Trabajo y frente a la Procuraduría General de la Nación.

Pero dado que estas acciones no trascendían, generaron una acción de hecho colectiva, tal vez la más importante que ha impulsado ASOTRECOL, la cual fue la de instalarse frente a la embajada de Estados Unidos en Bogotá en una carpa el día 2 de agosto de 2011, dando inicio a su estadía en este sitio con una huelga de hambre. Esta acción se da producto de entender que la pelea por sus derechos debía ganar un ámbito internacional, en tanto Colmotores es una filial de una transnacional estadounidense.

Durante los más de cuatro años en los que han estado frente a la Embajada de Estados Unidos, han emprendido otras acciones de hecho para presionar la solución a sus demandas que han incluido el enterrarse en el piso donde está la carpa, crucificarse al frente de la carpa y amarrarse a la entrada de la Embajada. Así mismo, han hecho otro par de huelgas de hambre durante este periodo.

Un asunto muy interesante de la acción colectiva de ASOTRECOL fue emprender acciones de lobby internacional, bajo el entendido que GM es una empresa de los Estados Unidos desde el año 2008, por el salvamento que hizo el gobierno de ella.

Esta acción de lobby les permitió tener una primera entrevista con el Embajador de los Estados Unidos en Colombia en abril de 2011, junto a un Senador del

Estado de Michigan donde se encuentra la casa matriz de GM y de esta manera colocar el conflicto laboral en un escenario más allá de Bogotá, de carácter internacional y plegado a una coyuntura especial que fue la demanda del gobierno de Estados Unidos con el de Colombia para que protegiese los derechos laborales como requisito para la firma del tratado de libre comercio.

Esta relación, junto a la habilitada por la propia ASOTRECOL al contactar al sindicato de la GM en Estados Unidos y al representante de la AFL-CIO²⁷ para Colombia, le permitió al líder de la Asociación en mayo de 2012 viajar a los Estados Unidos, visitar Chicago y Detroit²⁸ en donde presentó el caso de los trabajadores afectados de Colmotores y entró en contacto con el sindicato de trabajadores de la GM la UAW²⁹. Así mismo y de manera osada, el dirigente de ASOTRECOL decidió emprender una huelga de hambre en Detroit la cual duro 68 días.

También como parte de esta acción internacional se logró una intermediación en el conflicto entre los trabajadores y Colmotores de la FMCS³⁰, agencia estadounidense encargada de mediar en conflictos laborales, que lleva a que se firme un acuerdo en agosto del 2012, pero desafortunadamente sin mayor trascendencia.

Igualmente en el marco de la incidencia internacional, se realizó el proceso para que el caso de ASOTRECOL fuera presentado a la OIT en Ginebra en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo, proceso que se hizo a través de la presidencia de la Confederación General del Trabajo - CGT, que inicialmente fue radicado en Ginebra pero en el siguiente año y de manera inexplicable, fue retirado por el mismo presidente de la CGT. Esto trajo como consecuencia una profundización en el descrédito de la acción sindical por parte de los miembros de ASOTRECOL.

De esta dinámica de acción en el ámbito internacional ASOTRECOL logró contar con un apoyo económico de aliados en EEUU, producto del nivel de sensibilidad que generó la visita de uno de sus miembros en 2012; apoyo que le ha permitido a ASOTRECOL mantener su resistencia en la carpa.

Por último es de mencionar, que de manera temprana fue ubicado como parte del actuar de la Asociación el uso del Internet para establecer procesos de comunicación, información y denuncia. Esto inicialmente les permitió establecer contactos con actores que consideraron importantes, especialmente con la UAW y luego con Comités de Solidaridad en Estados Unidos. Como parte de su repertorio

²⁷ Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales, que agrupa a trabajadores de la industria automotriz. De manera particular tienen un trabajo de protección de los derechos laborales de los trabajadores latinos en Estados Unidos.

²⁸ Ciudad donde se encuentra la casa matriz de la multinacional GM.

²⁹ Por sus siglas en inglés United Automobile Workers.

³⁰ Por sus siglas en inglés Federal Mediation & Conciliation Service.

de acción, crearon una página web³¹ y han hecho uso de las redes sociales como es facebook y YouTube, entre otras.

Como se observa, el repertorio de acción de ASOTRECOL ha sido diverso, pero ha tenido un eje alrededor de una acción de hecho con la ubicación de la carpa al frente de la embajada de Estados Unidos, la cual lleva más de cuatro años. Esta expresión de resistencia se explica de un lado por el respaldo internacional que lograron, la actitud del embajador de Estados Unidos ante Colombia en el periodo en que se instaló y producto de una subestimación que hicieron aquellos que creían que estos trabajadores no resistirían en esta manifestación mayor tiempo.

Esta acción colectiva de ASOTRECOL evidencia una gran capacidad de gestión para encontrar aliados en un escenario internacional y una persistencia con acciones de hecho, con un alto sentido de sacrificio como han sido las huelgas de hambre, los enterramientos y el mantenerse cotidianamente en la carpa. A su vez, un agotamiento por las acciones de derecho, con una profundización en el descreimiento de la acción a través del sistema judicial y de la organización sindical.

IV. ANÁLISIS DEL CASO DE ACUERDO CON EL MSP

En este acápite se retomados los elementos fundamentales para la comprensión del caso y sus aportes a los temas del proyecto de investigación del MSP, siguiendo algunos de los temas propuestos y tratando de responder algunas de las preguntas hechas en el proyecto.

4.1. Las campañas y abogacía

La experiencia de ASOTRECOL muestra la importancia y el valor de la abogacía tanto en el plano nacional como en el internacional.

La acción colectiva emprendida por ASOTRECOL en el plano nacional buscó incidir en actores institucionales, sociales y sindicales y en los propios trabajadores de la empresa, buscando el reconocimiento de su situación y la legitimidad de su lucha, para presionar una decisión de la empresa a favor de sus demandas.

En el plano internacional fue mayor el alcance de la incidencia de ASOTRECOL, al aprovechar una estructura de oportunidad política dada por el contexto particular en el país de búsqueda de suscripción del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos y Colombia, que permitió que este proceso de resistencia y lucha por la garantía del derecho a salud en el trabajo no quedara marginado y olvidado en el país y la ciudad, en tanto se convirtió en un ejemplo para evidenciar las violaciones a los derechos laborales, sindicales y de salud, que fue un elemento

³¹ www.asotrecol.org

de presión para el gobierno nacional desde Estados Unidos como requisito para la firma del TLC.

Esta abogacía en el ámbito internacional, que incluyó un relacionamiento con el Embajador de los Estados Unidos en Colombia en el inicio de la instalación de la carpa, con un Senador del partido Demócrata, con miembros de los sindicatos del sector automotriz principalmente de Chicago y con personas de sectores de la sociedad civil norteamericana, le dio visibilidad internacional al problema y lo instaló en el mismo seno de gobierno y del Congreso norteamericano, que básicamente sirvió para visibilizar el problema de los trabajadores y ex trabajadores de la GM en Bogotá y para que la dinámica emprendida por ASOTRECOL no fuera anulada y arrasada.

Esta abogacía a su vez, permitió establecer una campaña de denuncia y solidaridad emprendida desde los Estados Unidos, impulsada principalmente a través de una página Web y que configuró a su vez un proceso de solidaridad económica para sostener la resistencia en la carpa instalada al frente de la Embajada.

Se puede entonces concluir que la campaña y abogacía que desarrolla ASOTRECOL muestra resultados positivos, a pesar de que se puede considerar que no se da una resolución de los problemas por la permanencia de la carpa. Lo que sucede tiene dos caras: la empresa no pudo comprar al dirigente y a otros miembros de ASOTRECOL, aunque lo intentó, y se niega a dar una salida concertada como muestra de que quien no se deja comprar pierde. Pero de otro lado, una buena parte de los trabajadores enfermos de Colmotores fueron reenganchados por la empresa producto de la presión que logró la acción de ASOTRECOL tanto desde lo nacional como lo internacional.

4.2. Construcción de movimiento

En Colombia desde finales del año 2009 y comienzos del 2010 se empieza a dar una emergencia de Asociaciones de trabajadores y extrabajadores enfermos por el trabajo, como una expresión de resistencia, lucha y movilización por el derecho a la salud en el trabajo. ASOTRECOL hace parte de esta oleada de creación de Asociaciones de este tipo, al nacer en mayo de 2011.

Las acciones de movilización de este conjunto de Asociaciones incluye la defensa del derecho al trabajo, destacándose la pelea por la estabilidad laboral reforzada³², la denuncia frente a la tercerización y las malas condiciones de trabajo; el derecho a la salud, desde donde se reivindica la importancia de la prevención en las

³² Se refiere a un principio de la jurisprudencia de la Corte Constitucional que consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido y que tiene como objeto garantizar el derecho al trabajo de aquellas personas que por su condición se encuentren en estado de vulnerabilidad manifiesta, como es el caso de un trabajador con una enfermedad.

empresas, se denuncia el mal manejo del tema de los accidentes y enfermedades en ellas, e igualmente el derecho a la seguridad social, en relación a la garantía de una calificación justa del origen y pérdida de la capacidad laboral, y la garantía de los derechos prestacionales y asistenciales.

No se puede hablar, con la aparición de estas Asociaciones, de la configuración de un movimiento social por el derecho a la salud en el trabajo, pero sí de un proceso de movilización social que denuncia y demanda que estas patologías de origen laboral sean reconocidas, tratadas y que los trabajadores reciban las prestaciones asistenciales y económicas que estos casos demandan.

Los factores que facilitan la creación de estas Asociaciones están de un lado con los niveles identitarios que logran extrabajadores frente a sus casos de patologías laborales que no fueron reconocidas y por las cuales les han negado derechos laborales y de protección social, y por otro lado, por la debilidad o desinterés de las organizaciones sindicales de tomar estas reivindicaciones e impulsarlas.

Para el caso de ASOTRECOL, la principal estrategia para facilitar su creación fue la construcción de un nivel identitario entre los trabajadores, que les permitió evidenciar que sus problemas eran comunes, en tanto sus patologías eran muy similares y estaban relacionadas con las condiciones parecidas en que trabajaron, y que el tratamiento que la empresa, la ARL, las Juntas de Calificación y el sistema judicial les daba era el mismo.

Y aunque actualmente se empieza a dar un nivel de conocimiento y acercamiento entre Asociaciones, y se empieza a hablar de la necesidad de articulaciones, aun no se puede hablar de un movimiento social en este terreno. Tal como lo expresa Charles Tilly, no toda movilización social constituye un movimiento social.

4.3. La producción y diseminación del conocimiento

La experiencia de ASOTRECOL en términos del conocimiento puede ser vista en varios planos.

Un primer plano, es que tuvieron que ganar conocimiento lego en relación a las patologías laborales que adquirieron, para poder fortalecer sus argumentos técnicos para su propia defensa, como una exigencia en los litigios que han tenido que dar contra la ARL, la empresa, las Juntas de Calificación de Invalidez y ante el propio sistema judicial. Igualmente, adquirir un conocimiento en las lides de los litigios judiciales para poder fortalecer su acción ante el Ministerio de Trabajo, el Ministerio Público y el sistema judicial.

Producto de la subordinación que les imponía el conocimiento experto de los equipos técnicos de las ARL, las EPS, de las juntas de calificación y de los propios jueces, sintieron la enorme necesidad de ilustrarse a través de la búsqueda de información, encontrada por diversos canales entre ellos la Internet e igualmente

de las discusiones entre los mismos trabajadores y las conversaciones con abogados, médicos y otros profesionales de la salud.

En la medida que se apropiaban de conocimientos que le era útiles en la confrontación en relación a los fallos de sus patologías, los iban diseminando con otros trabajadores en su labor de asesoría que fueron desarrollando y legitimando. Por lo tanto, este conocimiento ganado en el terreno médico-legal ha sido transmitido directamente en el diálogo uno a uno y ha permitido que otros trabajadores y extrabajadores se acerquen a ASOTRECOL buscando su apoyo y asesoría técnica.

El otro plano, es el de la diseminación del conocimiento, de la denuncia y de las acciones emprendidas, principalmente a través de medios virtuales, en donde la página Web y las redes sociales los han visibilizado especialmente en el ámbito internacional y por este medio han recibido solidaridad política y apoyo económico. En este sentido, esta experiencia deja de un lado como aprendizaje que es posible la transferencia de conocimiento técnico en clave política de defensa de derechos, en el compartir directo entre afectados y que el uso de este conocimiento se convierte en una herramienta para disputarle a los sectores que habitualmente controlan el conocimiento técnico, que es un recurso de poder, la orientación de las decisiones.

De otro lado, deja como aprendizaje que el uso de los recursos virtuales y en espacial las redes sociales, son un medio de difusión muy valioso del conocimiento que la organización va adquiriendo y a su vez como medio de denuncia, de reconocimiento y de canal para el establecimiento de apoyos y alianzas tanto en el ámbito nacional como en el internacional.

4.4. Diálogo sobre las políticas y el involucramiento de la sociedad civil en la gobernanza global

La acción colectiva de ASOTRECOL evidencia una gran capacidad de gestión para encontrar aliados, especialmente en el escenario internacional. Esto en tanto comprendieron rápidamente que si el problema se mantenía en el escenario local no tendría mayor posibilidad, por lo cual buscaron rápidamente poder incidir en escenarios internacionales.

Esto explica por qué la carpa fue puesta al frente de la Embajada de Estados Unidos en Bogotá, y de otro lado la búsqueda rápida para interlocutar con el Embajador de los Estados Unidos, y luego la búsqueda de vías para acceder al Congreso de la Republica de los Estados Unidos, a los sindicatos del sector automotriz de este país, al Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos y a la Organización Internacional de Trabajo.

Este lobby internacional con los Estados Unidos ha presionado al gobierno colombiano y en especial al Ministerio de Trabajo para actuar cautelosamente con el caso de ASOTRECOL y ha protegido la resistencia dada desde la carpa, porque

de lo contrario muy probablemente hace mucho tiempo la hubieran retirado a la fuerza.

No se puede decir que ASOTRECOL ha tenido capacidad para influir en el proceso de toma de decisiones de organizaciones internacionales como la OIT, o como el Senado de los Estados Unidos, o de la propia GM; pero si se puede decir que ha influido de un lado en sectores de la sociedad norteamericana y sus sindicatos y estos han presionado al gobierno nacional para que atienda los casos de ASOTRECOL. En este sentido, se podría decir que el caso de ASOTRECOL ha logrado tocar la gobernanza en sectores del gobierno nacional, eso sin lograr parte de sus cometidos como organización.

En cuanto a algunas preguntas planteadas por la investigación del MSP, se puede decir:

El caso de ASOTRECOL ha tocado a diversos sectores de la sociedad tanto nacional como internacional, con lo cual ha influido para que su resistencia no haya sido minada. Este aspecto sin lugar a dudas se convierte en una estrategia para ser destacada en los procesos de demanda de la salud para todos.

En tanto la lucha tiene que ver con que todos los trabajadores tengan garantías laborales y de salud laboral, se puede decir que esta es otra vía con lo cual se aporta al derrotero de salud para todos desde lo específico de la salud en el trabajo.

V. CONCLUSIONES

La experiencia de movilización, lucha y resistencia desde el mundo del trabajo documentada acá con el caso específico de ASOTRECOL, permite sacar un conjunto de conclusiones relacionadas con las limitaciones de estas acciones, sus logros y aprendizajes, y los retos para los estudios del trabajo en vínculo con la acción colectiva y el derecho a la salud en el trabajo.

En relación con las limitaciones de esta experiencia está de un lado el asunto de recursos para emprender la acción colectiva. El involucramiento de los trabajadores en la Asociación ha sido a un costo alto en tanto ha sido prácticamente con el patrimonio económico que les quedó luego de ser retirados de la empresa con que sostuvieron su lucha, lo que para algunos ha significado la desintegración de sus familias y la pérdida de sus viviendas. Esto a pesar de haber conseguido algunos recursos económicos con apoyo internacional.

De otro lado, las limitaciones institucionales estatales han llevado a que la acción judicial, que debería ser la que actúa para proteger los derechos laborales y de seguridad social para los trabajadores, no se dé como corresponde. La acción limitada que ha tenido el Ministerio de Trabajo y la Procuraduría General de la Nación, que aunque en un momento dado actuaron protegiendo los derechos de

los trabajadores de Colmotores, luego fueron subordinadas para proteger los intereses de la empresa y la ARL Colpatria.

Otra de las limitaciones políticas, fue con el movimiento sindical, al no haber actuado con la suficiente solidez y solidaridad que merece un caso como este.

Los asociados a ASOTRECOL destacan como su mayor logro el que la empresa producto de sus acciones colectivas se vio forzada a darle un tratamiento distinto a los trabajadores que se han enfermado, teniendo que gestionar procesos de rehabilitación y de reubicación, sin poder despedirlos. Adicionalmente, interpretan que presionaron también con su lucha para que Colmotores hiciera inversiones tecnológicas con un enfoque ergonómico para prevenir las enfermedades en los trabajadores e igualmente lograron el reintegro de varios trabajadores enfermos, que fueron cómplices en el debilitamiento del sindicato, pero luego tuvieron que acercarse a él para fortalecer su lucha, intentando superar las prevenciones previas.

En este sentido valoran que aunque la Asociación inició en mayo de 2011 con 68 trabajadores y extrabajadores afectados, y que para noviembre de 2015 solo quedaban asociados 23 (dado que los trabajadores decidieron separarse por arreglos con la empresa y solo quedaron los extrabajadores) y que producto del desgaste de la lucha de estos años hoy quedan solo 6 asociados, es un asunto más positivo que negativo dado los alcances y efectos que ha tenido la lucha y la resistencia en la protección de la salud de los trabajadores de Colmotores.

Igualmente se reconoce como logros el que las familias de los Asociados se involucraron entendiendo el valor y el sentido de la lucha emprendida por ASOTRECOL y también la solidaridad con que una parte de la comunidad del barrio donde está asentada la carpa les ha dado, lo que ha contribuido a que se mantengan todo estos años.

Otro logro es que ASOTRECOL se ha convertido en un referente para que otros trabajadores enfermos tomen como ejemplo su proceso de lucha y resistencia y quieran imitarlos, así como de alguna manera ASOTRECOL se ha venido constituyendo en un nodo articulador de las experiencias de otras asociaciones y organizaciones del mismo carácter que existen en el ámbito nacional.

En relación a los aprendizajes los hay de diversa índole, pero principalmente de carácter organizativo, donde se destaca la importancia del hecho de documentar los casos de las afecciones de salud relacionadas con las condiciones de trabajo, para dar la lucha por la exigibilidad del derecho a la salud en el trabajo, la importancia del trabajo comunicativo online que permite difundir ampliamente el sentido y desarrollo de la lucha, la incidencia (lobby) nacional y especialmente de orden internacional, que visibiliza el conflicto, da respaldo y protege de alguna manera a estos procesos sociales colectivos y por último, destacar la persistencia y compromiso como un hecho trascendental a pesar de las enormes dificultades,

del desgaste, del desánimo que implica una resistencia tan prolongada como la que han dado desde esta Asociación un conjunto de trabajadores.

El caso acá documentado de ASOTRECOL muestra que se dan luchas y resistencias producto de las transformaciones en el mundo del trabajo que han precarizado las condiciones de trabajo e intensificado las formas de explotación, generando deterioro de la salud de las y los trabajadores expresado en accidentalidad, enfermedad y muerte de origen laboral y que esto merece la atención de los centros académicos para contribuir a conocer más estas realidades y principalmente para contribuir a transformarlas.

Finalmente concluir, que esta dinámica de lucha y resistencia desde el mundo del trabajo que han venido dando los trabajadores expulsados de sus empleos producto de enfermarse por las condiciones en que laboraban, establece el reto de que se avance en un proceso de conciencia y de organización de todas estas víctimas en salud para generar un proceso de articulación nacional entre estas asociaciones, que fortalezca sus procesos organizativos y permita configurar un sujeto político con capacidad de incidir y transformar esta realidad, bajo el entendido que se establece una contienda política atravesada por una lucha de clase entre la clase trabajadora que es la que aporta con sacrificio, enfermedad, expulsión del trabajo y muerte, en contra de la clase poseedora de los medios de producción y que actúa para acumular a partir de la apropiación del trabajo de los trabajadores, representada en este caso por los empresarios de Colmotores y de la ARL, que actúa en asocio con ellos, con la complicidad del Ministerio de Trabajo y de la Procuraduría que no actúan con la firmeza que se requiere en su labor de autoridad estatal para impedir estas violaciones a los derechos laborales y de la salud en el trabajo.

REFERENCIAS

BANCO MUNDIAL. El financiamiento de los servicios de salud en los países en desarrollo. Una agenda para la reforma. Washington: 1993.

DELGADO R. Análisis de los marcos de acción colectiva en organizaciones sociales de mujeres, jóvenes y trabajadores. Tesis doctoral. Programa de Doctorado en Ciencias Sociales, Niñez y Juventud. Universidad de Manizales – CINDE. 2005.

DOS SANTOS B. Hacia una concepción multicultural de los derechos humanos. En: DOS SANTOS, Boaventura. De la mano de Alicia: lo social y lo político en la postmodernidad. Bogotá: Siglo del Hombre Editores, Ediciones Uniandes, 1998. p. 335-454.

Escuela Nacional Sindical - ENS. Agencia de información laboral. ¡Dramático! trabajadores despedidos enfermos de Colmotores inician huelga de hambre con la boca cosida. Medellín, agosto 2 de 2012.

<http://www.ens.org.co/index.shtml?apc=a---;1;-;-&x=20167290>

Escuela Nacional Sindical – ENS. TANGARIFE CL (Coordinadora). En trabajo decente, el gobierno de Juan Manuel Santos no pasa el examen balance económico, laboral y sindical del cuatrienio 2010-2013. Medellín, 2014.

LAURELL AC. Proceso trabajo y salud. Cuadernos Políticos, número 17, México, D.F., editorial Era, julio-septiembre de 1978, pp.59-79.

LUNA GARCÍA JE, TORRES TOVAR M. Crece la lucha por el derecho a la salud en el trabajo. Semanario Virtual Caja de Herramientas. Edición No. 298, abril 13 de 2012.

PNUD - Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. El sector automotor. Oportunidades de inclusión productiva para poblaciones en pobreza y vulnerabilidad en Bogotá. Bogotá, 2014.

TARROW S. El poder en movimiento. Los movimientos sociales, la acción colectiva y la política. Madrid: Alianza Universidad, 1997.

TILLY C. Social Movements, 1768-2004. Boulder (Colorado): Paradigm, 2004.

TILLY C. Los movimientos sociales, 1768–2008. Barcelona: Editorial Crítica, 2010.

VOZ, Semanario. Más de 460 despidos en GM Colmotores, Colombia. Bogotá, abril 25 de 2013

<http://www.semanariovoz.com/2013/04/25/mas-de-460-despidos-en-gm-colmotores-colombia/>